Yıl:12 Sayı:32 / Haziran 2004 3 Aylık Ekonomi ve Düşünce Dergisi ISSN:1303-7501

MÜSİAD 1990

ÇERÇEVE

MÜSTAKİL SANAYİCİ ve İŞADAMLARI DERNEĞİ



İŞ'te yeni fırsat

Tüm Dünyada,
İmalat Sanayiinde İstihdam Daralırken,
Bilgi Ekonomisinde Yeni İş Fırsatları Doğuyor

DOSYA : İSTİHDAM

- Osmanlı'da İnsan Kaynağı Planlaması
- Beyin Göçüyle Sömürgeciliğe Devam
- El Sanatlarıyla, Gençlere İş İmkanı
- " Avrat Pazarı " Yeniden Canlandırılıyor



GİRİŞİMCİ

Özgün Tasarımlarıyla Farklılaşan Çilek Mobilya, Krizlerde Bile Yüzde Yüz Büyüdü



YÖNETİCİ

Ailesi, Yaşaması Temennisiyle Adını, "Dursun" Koydu, Fakat O Hiç Durmuyor



YENİ NESİL

Yarım Asırlık Mazisi Olan Yaparlar A.Ş., İkinci Nesil Yönetiminde Yatay Büyümes Sürdürecek

Yıl:12 Sayı:32 / HAZİRAN 2004

ISSN:1303-7501

ÇERÇEVE

MÜSTAKİL SANAYİCİ ve İŞADAMLARI DERNEĞİ

Sahibi
Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği
(MÜSİAD) Adına
Dr. Ömer BOLAT

Genel Yayın Yönetmeni
Hayati BAYRAK

Yazı İşleri Müdürü
Şükrullah DOLU

Haber Merkezi
Hüseyin KAHRAMAN
Baki GÜNAY, Saffet YILMAZ,
Kadir ABALI, Mahmut ÖZGÜN,
Zemci Zübeyr SOMUNCU

Yayın Kurulu
İsrafil KURALAY
Erhan ERKEN
Mahmut BALCI
Kemal ÇİFTCİ
M. Burhan GENÇ
Namık SANDALCI
Feyzullah AKŞEN
Haluk İMAMOĞLU

Danışma Kurulu
Melikşah UTKU
Dr. Ahmet HELVACI
Dr. İbrahim TURHAN
Dr. Kemal KAHRAMAN

Redaksiyon
Olcay YAZICI

Grafik - Tasarım
Paralel Reklam

Baskı ve Cilt
Fesan

Reklam
7 Renk

Merkez
Mecidiye Cad. No:7/50
Mecidiyeköy / İSTANBUL
Tel: 0212 213 61 00
Fax: 0212 21378 90

Ege Bölgesi
Ş.Eşref Blv. Ragıp Şanlı İş Merkezi
No:6/304 Çankaya / İZMİR
Tel: 0232 489 22 37 - 489 15 36

Ankara
Anıt Cad. Algur Apt.
No:10/11 Tandoğan / Ankara
Tel: 0312 212 22 02

Bursa
Kırcali Mah. Kayak Sok.
Tuğcu Plaza 1 No:62 BURSA
Tel:0224 256 54 4344

Kayseri
İnönü Blv. Yılmaz İş Merkezi
Kat :6 No:46 KAYSERİ
Tel: 0352 320 75 45

Kocaeli
Y.Gölcük Yolu Üzeri Vezir Çiftliği Mevkii
Özkaya İş Mer. Kat:2 Kullar / İZMİT
Tel: 0262 349 66 59

Konya
Nalçacı Cad. Babür Sok.
No:28 KONYA
Tel: 0332 236 42 18

dosya**İSTİHDAM**







Editörden...

Geleceğe Hazırlık

Gerçekleşen siyasi istikrar sayesinde, son dönem makro ekonomik göstergelerde bir iyileşme sağlandı. Ancak işsizlik konusunda bir ilerleme kaydedilemedi. Bu nedenle hükümet, istihdam geliştirme konusunu öncelikle gündeme aldığını beyan ediyor. Fakat geleneksel istihdam politikalarıyla işin üstesinden gelmek mümkün gözükmüyor. Çünkü;

• Bütün dünyada yoğun teknoloji kullanımı ve artan verimlilik nedeniyle, zaten imalat sanayiinde istihdam daralıyor.

• İkinci olarak, yapılan araştırmalara göre imalat sanayiinde yeni yatırımlar yoluyla bir kişiye istihdam imkanı oluşturmanın maliyeti yaklaşık 80 bin dolar seviyesinde. Bir milyon kişiye yatırım yoluyla istihdam sağlamak için ise yaklaşık 80 milyar dolar kaynak gerekiyor.

Kaynak yetersizliği nedeniyle, yatırım projelerini durduran Türkiye için neredeyse milli gerin yarısı olan 80 milyar doları yatırıma ayırmak mümkün değil. O halde ne olacak bu işsizlerin hali? Yeni sayımızda bu soruya farklı bir pencereden bakmaya, çözüm önerilerini gündeme taşımaya çalıştık. 'Farklı' diyorum çünkü, rakamlardan da anlaşılacağı üzere imalat sanayiinde bir kişiye yatırım yoluyla istihdam sağlamanın maliyeti hayli yüksek. Bu manzaraya göre, Türkiye'nin işsizlik problemini çözmesi oldukça zor görünüyor. Halbuki, 'Yeni ekonomi' olarak tanımlanan, 'Bilgi ekonomisi'nde bir kişiye istihdam sağlamanın maliyeti 3 bin dolar seviyesinde. Ancak bilgi ekonomisinde çalışan olabilmek için yüksek beceri ve niteliklere sahip olmak gerekiyor. Dolayısıyla Türkiye, bilgi ekonomisi vizyonuyla işsizliği ortadan kaldırmak istiyorsa, öncelikle genç nüfusunu yeni dönemin gerektirdiği niteliklerle donatması, eğitmesi lazım.

Gençlere, 'Uzaktan Eğitim'

Üniversiteyi kazanamamış lise mezunu gençlerle, vasıfsız üniversite mezunlarını yeniden kısa süreli eğitimlerle geleceğe hazırlayabiliriz. Yurt çapında böyle bir eğitim seferberliğini geleneksel eğitim yöntemleriyle gerçekleştirmek mümkün olmayabilir. Ancak 'Uzaktan Eğitim' teknolojilerini kullanarak aynı kalitedeki eğitimi, yurdun dört bir tarafındaki öğrencilere geleneksel eğitim metodundan daha ekonomik ve etkili bir şekilde vermek mümkün. Konuyla ilgili olarak kamu yönetimi tarafından milli düzeyde bir seferberlik ilan edilmesi gerekiyor. Biz bu sayımızdaki dosyamızda, karınca kararınca konuya dünyadan da örneklerle dikkat çekmek istedik. Öte yandan istihdam imkanı oluşturacak diğer bir alternatif olan, 'El sanatları ve ev ekonomisi' gerçeğini inceledik. 'Uzaktan Eğitim'le genç nüfus aktif hale gelirken, 'El Sanatları'yla da ev hanımları, yuvalarından da ayrı kalmadan ev ekonomisine katkı yapabilirler düşüncesindeyiz.

Dosya konumuza ilave olarak, Çilek Mobilya'nın girişim hikayesine dikkatinizi çekmek istiyorum. İmalat sanayiindeki istihdamı, Çin tehlikesine rağmen korumak, hatta artırmak için, Çilek Mobilya'nın başarıyla uyguladığı, "Özgün tasarımla farklılaşma" yöntemi kullanılabilir. Nitekim 1996'da kurulan Çilek, 8 yıllık tarihinde Cumhuriyet döneminin en derin krizlerinin yaşanmasına rağmen, "Farklılaşarak" her yıl yüzde 100'lere varan oranda büyümüş.

Gelecek sayıda yeni dosya konuları ve başarı hikayelerinde buluşmak dileğiyle...

Şükrullah DOLU
sukru@ekocerceve.com

Daha Fazla İstihdam İçin Yapılması Gerekenler

Gelinen noktada Türkiye'nin önünde çözülmesi gereken en öncelikli problem işsizliktir. 1998 ve 2001 yılında yaşanan krizlerden sonra işsizlik hızla artmıştır. 2003 sonu itibariyle işsizlik oranı yüzde 10,5 seviyesindedir. İşsiz sayısı da resmi rakamlara göre 2,5 milyon, gayri resmi rakamlara göre ise 5 milyon civarında olduğu belirtilmektedir. Allah'a çok şükür, toplumumuzun inanç ve aile yapısının sağlamlığından dolayı aile içi dayanışmalar yaşanıyor ve başka ülkelerde olduğu gibi işsizlik, yağmalamalara, soygunlara dönüşmedi. Ancak bu durumun sonsuza dek böyle sürmesi de beklenemez.

Öte yandan işsizlik meselesi, konjonktürel olmaktan çıkıp yapısal bir nitelik kazanmaya başlamıştır. Yoğun rekabet nedeniyle firmalar, birim maliyetleri düşürmeye ve verimliliği artırmaya odaklanmaktadırlar. Buna göre yeni istihdam yapma yerine, mevcut kadro ve şartlarda daha fazla üretim yapmaya yönelmişlerdir ki, bu durum yeni istihdamı engellemektedir.

Ekonomi ve sosyal hayatı yeniden yapılandırma çalışmaları yapan hükümetin, işsizliğin azaltılmasına özel bir önem vermesi gerekmektedir. Ama biz MÜSİAD olarak kamu kurumlarının ve belediyelerin bir istihdam yeri olarak görülmemesini kesin ifadeyle belirtiyoruz. Hükümetin yapması gereken, istihdamı artıracak yatırım ve üretim artışı için uygun iklimi oluşturmaktır. Eğer hükümet, makro ekonomik istikrarı başarabilir ve yatırımların önündeki engelleri azaltarak yeni üretim birimlerinin açılmasını sağlayabilirse, özel sektör kesinlikle yatırım yapacaktır ve istihdam artacaktır.

Biz MÜSİAD olarak 2004 yılını "İstihdam Yılı" olarak kabul ediyoruz. Her fırsatta üyelerimize daha fazla yatırım, daha fazla istihdam hedefini gösteriyoruz. Bu hedefin gerçekleşebilmesi için hükümetin yapması gerekenleri şöyle sıralayabiliriz;

- **İstihdam Vergisi Düşürülmeli:** Artık ekonomide, üretimde özel sektör eliyle büyüme gerekmektedir. Bu çerçevede istihdam vergisinin mutlaka düşürülmesi lazım. Türkiye, OECD ülkeleri içinde yüzde 42 oranıyla en yüksek istihdam vergisinin uygulandığı ülke olup, 1. sıradadır. Bu oranın düşürülmesi lazım gelmektedir. Hükümet, sosyal güvenlik alanında reform yaparak işverenlerin üzerindeki vergi yüklerini azaltmalıdır.

- **Yeni İstihdam Vergiden Muaf Tutulmalı:** Biz MÜSİAD olarak radikal çözüm olarak ilave her istihdamın belli bir dönem için vergi ve sigorta yüklerinden muaf tutulmasını öneriyoruz.

- **Yatırım Teşvik Rejimi Revize Edilmeli:** Yatırım teşvik rejiminin yatırımları artıracak şekilde revize edilmesi lazım. 36 ile yönelik teşvik yasasında kademeli sisteme geçilebilir. Teşvik kapsamındaki illerin sayısı artırılabilir. Bununla birlikte bölgesel ve sektörel teşvik uygulamalarına geçilebilirse istihdama önemli katkılar sağlanacaktır.

- **Mesleki Eğitim Teşvik Edilmeli:** Ülkemizin 72 milyon nüfusu var ve bunun yüzde 65'i, 30 yaşın altındaki genç kitleden oluşuyor. 2050 yılında tahminlere göre Türkiye'nin nüfusu, 97,5 milyon olacaktır. Gelişmiş Avrupa ülkelerinde ise nüfus hızla azalmaktadır. İyi eğitim verilirse bu genç nüfus, Türkiye için önemli bir avantaj haline gelecektir. Vasıflı genç nüfus, gelecek için kesinlikle avantajdır. Bu açıdan korkmamak gerekir. Türkiye'de mesleki ve teknik eğitimin yeniden teşvik edilerek ara eleman ihtiyacının karşılanması gerekmektedir. Çünkü bir yanda işsizlikten bahsediyoruz, diğer yandan özellikle sanayide ve hizmetler sektöründe vasıflı elemana şiddetle ihtiyaç duyulmaktadır. Bu durum mesleki ve teknik eğitimin yetersizliğini göstermektedir. Bunun için meslek lisesi mezunlarına yönelik üniversiteye girişteki katsayı haksızlığı giderilerek meslek liseleri tekrar cazibe merkezi yapılmalı, eğitimde fırsat eşitliği sağlanmalıdır.



Dr. Ömer BOLAT
MÜSİAD Genel Başkanı

Yrd. Doç. Dr. İbrahim ÖZTÜRK
Marmara Üniversitesi / İngilizce İktisat

Ekonomide Özel Sektörle BÜYÜME HEDEFİ

Hükümet, 2004 için yüzde 5'lik büyüme hedefinin, özel sektör yatırımları ve özel tüketim harcamalarıyla gerçekleşebilir olduğunu düşünüyor. Açılan şirket sayısının Nisan ayında geçen yılın aynı ayına göre yüzde 52,5, açılan ticaret ünvanlı işyeri sayısının da yüzde 40,08 artması ve kapanan ticaret ünvanlı işyeri sayısının ise yüzde 15,01 azalması, bu konudaki iyimserliği artırıyor.

Türkiye, 203 yılında genel olarak istikrar programını sürdürmeye ve makro ekonomik dengeleri muhafaza etmeye çalıştı. Gerçekte de içerideki ve dışarıdaki belirsizlik ve kısıtlamalara rağmen Türkiye, 2003 yılı ve 2004 yılının ilk çeyreği itibariyle ekonomide başarılı bir performans sergilemiştir. Bundan sonra da gitmemiz gereken çok uzun bir yol olduğu kuşkusudur. Ancak en azından hastanın 2001 yılındaki ağır narkozdan çıktığı, tedaviye olumlu tepki verdiği ve hayat belirtisi olduğu anlaşıldı. Göstergeler bazında özetlemek gerekirse ekonomide hedeflenen *büyüme* oranı yüzde 5 idi, 5.9 olarak gerçekleşti *Faiz dışı fazla* yüzde 6,5 olarak hedefi yakaladı. Gelinen noktada büyüme ve faiz dışı fazlanın toplamı yüzde 12 olan reel faizlerin üzerinde kaldı. Türkiye bu gün hala borç sarmalından çıkabilmiş olmasa ve hala borç biriktirmeye devam ediyor olsa da bu sayede borç ödeme ve çevirebilme yeteneği artmış, toplam borç stokunun yılın başında milli gelire oranı yüzde 90'lar seviyesinden yüzde 70,5'e gerilemiştir. Enflasyonda son otuz senenin rekorları kırılarak talep enflasyonunu gösteren TÜFE'de 13.9, maliyet enflasyonunu gösteren TEFE de ise 19,4 düzeyine geriledi. Nominal faiz oranları daha Nisan 2003'de yüzde 44 den, bugün yüzde 22'lere geriledi. Dolar dizginlendi, piyasalar sakinleşti, aktörlere güven geldi. Nitekim dövizdeki değer kayıplarına rağmen ihracat 50, ticaret hacmi ise ilk defa olarak 116 milyar dolar düzeyine ulaştı.

Yüzde 5 ve üzerinde artan verimlilik ve diğer maliyet düşürücü bir çok faktör, dövizdeki olumsuz durumu fazlasıyla telafi etti. *Ticaret açığı* 21 milyar dolar civarında olsa da ihracattaki patlama nedeniyle *ibracatın ithalatı karşılama oranı* da yaklaşık yüzde 70'ler düzeyinde gerçekleşti. Bu oldukça "makul" bir oran olarak kabul edilmelidir. Zira Türkiye'de bu oran en kötü (kriz) dönemlerinde yüzde 50-55'ler düzeyine gerilerken, en iyi zamanda da yüzde 80'ler düzeyindedir. Yani şu aşamada dış ticaret dengesi açısından bir sıkıntı yoktur.



Enflasyonda son otuz senenin rekorları kırılarak talep enflasyonunu gösteren TÜFE'de 13.9, maliyet enflasyonunu gösteren TEFE'de ise 19,4 düzeyine geriledi. Nominal faiz oranları daha Nisan 2003'de yüzde 44'den, bugün yüzde 22'lere geriledi. Dolar dizginlendi, piyasalar sakinleşti, aktörlere güven geldi.

En çok istismar ve spekküle edilen *cari açığa* gelince, o da revize edilen 7 milyar doların altında, 6.6 milyar dolar olarak gerçekleşti. Cari açık, bir ülkenin dış açığını, yani potansiyel dolar talebini gösterir. Başlıca finansman kaynağı ise rezervler, sermaye girişleri ve borçlanmadır. Bu yıl cari açık çok sağlam olmasa ve "kaynağı belirsiz" de olsa sermaye girişleri ile finanse edilmiştir. Ayrıca bu cari açık, milli gelirin sadece yüzde 2,5'luk bir düzeyinde kaldığı için, sürdürülebilirliği konusunda şu aşamada bir tedirginlik henüz söz konusu değil. Bu açığın Türkiye'de milli gelirin yüzde 5'inin üzerine çıkmaması durumunda tedirginlik oluşturması söz konusu da değil.

Bütün bu olumlu gelişmelere rağmen, büyüme adil ve eşit olarak sektörler arasında dağılmamıştır. Emekçi ve bordro mahkumlarının durumları daha da kötüleşmeye devam etmiş, işsizlik artmış, gelir dağılımı daha da bozulmuş, yüksek reel faiz olgusu ile Türkiye'nin hala borç stoku biriktiren konumda oluşu ciddi sıkıntıdır.

2004 Yılının İlk Çeyreği ve Beklentiler

2004 yılında Türkiye'yi 2003 yılına nazaran daha olumlu bir dünya konjonktürü beklemektedir. Dünya Bankası ve İMF, 2003

yılı performansını ve 2004 yılında ilk çeyrek verilerin son derece makul ve başarılı bulmaktadır. Dünyada iktisadi faaliyetlerin canlanacağı ve büyümenin dünya ölçeğinde 4,6 düzeyinde gerçekleşeceği beklenmektedir.

İKTİSADİ FAALİYET KOLLARI	Bir önceki yılın aynı ayı ve üç aylık ortalamasına göre üretim artışı (%)			
	Mart ayı		Üç aylık ortalama	
	2004	2003	2004	2003
Toplam Sanayi	14.9	5.1	12.6	7.7
Madencilik Sektörü	-3.6	-13.8	-2.9	-15.4
İmalat Sanayi Sektörü	17.0	5.3	14.0	9.0
Elektrik, Gaz ve Su Sektörü	3.4	10.8	6.3	8.2

1- Sanayi Üretimi

Türkiye, 2002'de yüzde 7.8, 2003'te de yüzde 5.9 büyüdü. 2004 ilk çeyrek rakamları henüz açıklanmadı. Ancak temel göstergelere göre 'beklentiler doğrultusunda' çıkacağı tahmin ediliyor. DİE Mart ayı sanayi üretim endeksinin yüzde 14.9'luk artış gösterdiğini bildirdi. 1997=100 bazlı anket çalışmasına göre, Aylık Sanayi Üretim İndeksi, Mart ayında 123.7 seviyesine ulaştı. Bu rakam geçtiğimiz yılın Aralık ayında rekor olarak kayıtlara geçmişti. DİE tarafından yapılan açıklamaya göre sanayiinin alt sektörleri düzeyinde, bu yılın Mart ayında bir önceki yılın aynı ayına göre imalat sanayi sektöründe yüzde 17.0, elektrik, gaz ve su sektöründe yüzde 3.4 artış, madencilik sektöründe ise yüzde 3.6 azalış gerçekleşti. 2004 yılının üç aylık ortalaması yine bir önceki yılın üç aylık ortalaması ile karşılaştırıldığında, toplam sanayi sektöründe yüzde 12.6, imalat sanayi sektöründe yüzde 14.0, elektrik, gaz ve su sektöründe yüzde 6.3 artış, madencilik sektöründe ise yüzde 2.9 azalış oldu. Mart ayında endeksin rekor seviyeye ulaşmasında en etkili faktörler, yüzde 572.7 büyüyen ofis makineleri ve bilgi işlem makineleri imalatı ile yüzde 85.4'lik büyüme gösteren taşıt araçları üretiminin imalat sanayi toplamına sağladığı yüzde 17'lik büyüme etkili oldu.

Geçen yılı çok kötü geçiren tarım sektörünün sel ve kar yağışları nedeniyle yine negatif katkı yapacağı tahmin edilirken inşaat sektöründe 2003'ün son çeyreğindeki toparlanmanın sürdüğü ve yılın ilk çeyrek büyümesine de olumlu katkı yapabileceği düşünülüyor. Hükümet 2004 için yüzde 5'lik büyüme hedefinin, özel sektör yatırımları ve özel tüketim harcamalarıyla gerçekleşebilir olduğunu düşünüyor. Mart kapasite kullanım verileri ve yatırım malı ithalatının Ocak'ta geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 56 artması, ilk çeyrekte özel sektörün yatırımlarında artış olduğunun işaretidir. Özellikle makine - teçhizat ve büro makineleri imalatındaki yüksek oranlı artışlar, yatırım harcamalarının sürdüğüne ilişkin bir başka gösterge oldu.

Özel tüketim harcamalarına gelince... 2003'teki gibi bu yıl ilk çeyrekte de dayanıklı tüketim malları talebindeki artış, beklentileri doğrulayarak artıyor. İlk çeyrekte beyaz eşya üretimi yüzde 46, iç satışları yüzde 60, ihracatı yüzde 46 artmış.

Otomotivde durum daha parlak. İlk üç ayda otomotiv üretimindeki artış yüzde 272, iç satışları da yüzde 368. Hem üretim hem de harcamalar cephesinde iyi giden bu durum ilk çeyrekte büyümenin yüksek olabileceğinin sinyallerini veriyor. İkinci çeyrek için beklentiler de olumlu. Yıl sonu için yüzde 5'lik büyüme beklentisinde şimdilik bir sorun görülmüyor.

Bu konuda olumlu beklentilerin devam etmesini sağlayan başka bir husus da açılan şirket sayısının yüksekliğidir. Açılan şirket sayısı Nisan ayında geçen yılın aynı ayına göre yüzde 52,5, açılan ticaret ünvanlı işyeri sayısı da yüzde 40,08 artmıştır. Öte yandan Nisan ayında kapanan şirket sayısında geçen yıla göre değişiklik olmamıştır. Kapanan ticaret ünvanlı işyeri sayısı ise yüzde 15,01 azalmıştır..

2- Dış Ekonomik İlişkiler

a- Dış Ticaret

Yılın ilk çeyreğinde de geçen yıl olduğu gibi döviz, TL karşısında zayıf konumunu sürdürmüş olmasına rağmen dış ticaret son derece olumlu bir seyir izlemiştir. Gümrük Müsteşarlığı geçici verilerinden yapılan hesaplamalara göre, 2004 yılının Ocak-Mart döneminde ihracat, geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 28.55 artışla, 12 milyar 965 milyon dolar olarak gerçekleşti. Aynı dönemde dış ticaret açığı ise yüzde 88.6 artışla, 6 milyar 434 milyon dolar olurken, ihracatın ithalatı karşılama oranı yüzde 66.84 oldu. 2003 yılının Ocak-Mart döneminde ise ithalat 13 milyar 497 milyon dolar, ihracat 10 milyar 86 milyon dolar, dış ticaret açığı da 3 milyar 411 milyon dolar olarak gerçekleşmişti.

b- Cari Açık

Cari açıkta 2003 yılının sonu, 2004'ün başında gözlemlenen kısmi "bozulma" yılın ilk çeyreğinde belirginleşmeye, endişe yaratmaya başlamıştır. Faiz dışı bütçe fazlası hedefinin korunması açısından endişe yarattığı öne sürülen cari işlemler dengesindeki bozulma Şubat ayında da sürdü. Merkez BankasıÅfndan yapılan Ödemeler Dengesi verilerine göre, cari işlemler dengesi Şubat ayında 2 milyar 66 milyon dolar açık verdi. Ocak-Şubat döneminde cari açık ise 2.8 milyar dolara yükselirken, bu rakam geçen yılın aynı döneminde 1.3 milyar dolar düzeyindeydi. Cari açık verilerinin tahminlerden kötü çıkması sonucu, bankalararası piyasada dolar kotasyon-



ları 2004 yılının en yüksek düzeyine çıkarak 1 milyon 500 bin lirayı geçti. Dışarıdaki ve içerideki "verileri" gereğinden fazla abartan "spekülatif hareketleri seven piyasa aktörlerinin tetiklemesi sonucu da Mayıs ayının ilk haftası sonunda dolar 1.550, Euro da 1.850 sınırını test etti. Daha önce vurgulandığı üzere, bu artışın zaten cari açığın kendini toparlanması açısından gerektiğini herkes kabul etmektedir ama bunun bu kadar hızlı gerçekleşmesi yadırganmış ve tedirginlik yaratmıştır. Nitekim, daha önceden taahhüt ettiği üzere MB, aşağı hareketlerde olduğu gibi yukarı hareketlere de belli noktalarda müdahil olmuş dövizdeki ani artış hız kesmiştir.

Cari açığın finansmanı ile ilgili olarak Merkez Bankası'ndan yapılan açıklamaya göre, geçen yılki cari işlemler açığının önemli finansman kalemlerinden biri olan ve kaynağı bilinmeyen döviz girişlerini gösteren net hata noksan kaleminde Şubat ayında 937 milyon dolarlık çıkış gözlendi. Böylece yılın ilk iki ayında net hata noksan kalemindeki çıkış, 2.141 milyar dolara ulaşmış durumdadır. Bu da bize cari açığın finansmanında bu şekilde "gireceği" veya "çıkacağı" nı kestirmenin imkansız olduğu kaynaklara yönelmemek gerektiğini göstermektedir. Cari açığın finansmanı konusunda çok kritik bir değer ifade eden Turizm gelirleri ise son derece moral vericidir. 2004 yılının ilk çeyreğinde turizm geliri, geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 42.6 artışla 1 milyar 712 milyon dolara yükseldi. Ama esas olarak yapılması gereken, cari açıktaki açığın durdurulması yönünde adımlar atmaktır. Bunlardan biri ve en önemlisi kuşkusuz dövizin hızlı da olsa yukarı doğru hareketidir. Bu hareket hızlıdır ama esasen "tam zamanında" geldiği için de son derece yerindedir. En azından cari açığın tedirgin etmesi durumunda piyasa koşullarında dış dengenin "kendi kendine" düzeleceği mesajını vermiştir.

Öte yandan cari açığın artışı sadece ithalat kaleminden değil, iç piyasadaki tüketim paternlerinden de kaynaklanmaktadır. Yüzde 1.8'e kadar düşen bireysel kredi faizleri özellikle oto satışlarını patlattı. Ancak yüzde 1.8'lik oran 'düşük gibi' görünse de enflasyonun çok üzerindedir. Bu nedenle Merkez Bankası, bankaların faiz ve kredi risklerine dikkat etmeleri gerektiğine dikkat çekiyor. Tüketici kredilerini yakın takibe alan Merkez, tüketicileri de reel gelirlerde yüksek artışlar beklenmediği bir dönemde tüketici kredisiyle harcama yapmanın rasyonel bir davranış olmadığı konusunda uyarıyor. Bilindiği gibi 2000 yılında tüketici kredileri benzer oranlara çekilince tüketiciler bankalara yine dayanıklı tüketim malı almak için akın etmiş, ardından kriz çıkınca da hacizler patlamıştı. Nitekim cari açık ve ekonomide aşırı ısınma endişesi söz konusu olunca kamu bankalarının öncülüğünü ettiği, özel bankaların da katılımıyla tüketici kredilerinde frene basıldı ve belli oranlarda artışlar yaşandı.

Böylece cari açığın kontrolü konusunda olumlu bir süreç başlamış durumdadır. Ayrıca cari açığın bu kadar yüksek çıkmasının mevsimsel faktörlere bağlı olduğunun da bilinmesi nedeniyle, gelecek çeyrekte bir toparlanmanın geleceği tahmin edilebilir.

3- Kamu Maliyesi

Maliye Bakanlığı verilerine göre, Ocak-Nisan dönemini kapsayan dört aylık dönemde 9.8 katrilyon liralık faiz dışı fazla, 10.2 katrilyon liralık bütçe açığı oluşmuştur. Bütçe açığı Nisan ayında 3.26 katrilyon lira olarak gerçekleşirken aynı ayda faiz dışı fazla ise 1.9 katrilyon lira oldu. İlk dört aylık dönemde, konsolide bütçe gelirleri ise yüzde 29.6 oranında artarak 31 katrilyon 839 trilyon lira oldu. Buna karşılık giderler geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 0.6 artarak 42 katrilyon 184 trilyon liraya ulaştı. Sözkonusu dönemde vergi gelirleri geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 27.5 oranında artarak 24 katrilyon 734 trilyon lira, vergi dışı normal gelirler ise 5 katrilyon 854 trilyon lira olarak gerçekleşti.

İç ve Dış Borç

Konsolide Borç Stoku Martta 1.9 milyar dolar artarak 217.9 milyar dolara çıktı. Mart ayı sonu itibarıyla toplam borç stoku içinde en büyük payı, yüzde 41.7 ile iç piyasaya ve yüzde 29.6 ile kamu kesimine olan borçlar oluştururken, dış borçların ağırlığı ise yüzde 28.7 olarak gerçekleşti. Dış borç stoku 2004 Mart ayında 2004 Şubat ayı sonuna göre 1.7 milyar dolar tutarında azalış göstererek 62.6 milyar dolar olmuştur. Dönem içinde yaklaşık 53.9 milyon dolar tutarında dış borç kullanımı ve 1.5 milyar dolar tutarında dış borç anapara ödemesi gerçekleşirken, dönem içinde yaklaşık 1.5 milyar dolar tutarında net ödeme yapıldı. Mart ayı içerisinde dolar cinsinden ifade edilen dış borç stokunda kur hareketlerinden kaynaklanan 252.8 milyon dolar tutarında düşüş gerçekleşti.

İç borç stoku ise aynı dönemde 3.2 katrilyon lira artış göstererek 203.7 katrilyon lira olarak gerçekleşti. Mart ayı içerisinde yapılan toplam 11 katrilyon liralık anapara ödemesine karşılık gerçekleştirilen 14.6 katrilyon liralık borçlanma ve ilgili dönemde oluşan net 440.7 trilyon lira tutarındaki kur azalışı ile birlikte iç borç stoku net 3.2 katrilyon lira arttı. Mart ayında vadesi gelen ödemeler karşılığında net 3.7 katrilyon lira

Enflasyon Rakamları

%		Ağırlık	Aylık	Ocak - Nisan	Yıllık	Ortalama
TEFE			2.6	9.3	8.9	17.0
	Tarım	22.2	6.9	27.6	16.5	28.0
	Madencilik	2.5	4.2	1.2	1.4	9.4
	İmalat	71.1	1.1	4.0	6.9	14.5
	Gaz. Su vs	4.2	-1.6	-3.1	-1.8	5.5
TÜFE			0.6	2.8	10.2	20.0
	Gıda ve tütün	31.1	0.5	6.2	9.6	23.9
	Giyim	9.7	4.8	-6.8	3.2	19.0
	Konut	25.8	0.5	3.5	15.2	19.7
	Ev Eşyası	9.4	-2.0	-4.0	1.2	12.2
	Sağlık	2.3	0.0	4.2	9.3	22.2
	Ulaştırma	9.3	0.2	3.5	4.6	15.7
	Eğlence ve Kültür	3	-1.0	-1.8	4.4	9.8
	Eğitim	1.6	0.0	0.1	22.0	27.5
	Lokanta vs	3.1	1.2	5.6	22.0	29.4
	Diğer	4.4	0.3	4.6	11.4	18.3
Çekirdek			1.5	2.9	7.5	14.4

KAYNAK: DİE

nakit imkanı sağlayan borçlanma gerçekleştirildi. Söz konusu dönemde, döviz cinsi ve dövize endeksli nakit imkanı sağlayan senetlerin kur farklarından oluşan net 225.5 trilyon liralık azalış ile birlikte nakit imkanı sağlayan senetlere ait borç stoku net 3.5 katrilyon lira arttı. ABD doları cinsinden ifade edildiğinde ise, 2.5 milyar dolar tutarında net iç borçlanma gerçekleşirken, kur hareketlerinden kaynaklanan 1.1 milyar dolar tutarındaki artış ile birlikte, stok 3.6 milyar dolara yükseldi.

Aşağıdaki tabloda kamu kesiminin 2004 yılındaki iç ve dış borç geri ödemeleri (kamu borç servisini) gösterilmektedir.

Buna göre 2004 yılında kamu kesiminin toplam (iç + dış ve anapara + faiz) borç ödemesi 128 milyar dolar olarak belirlenmiş bulunuyor. 2004 yılında yapılacak kamu kesimi borç servisi GSMH'nın 2004 yılında 260 milyar USD olacağı varsayımı altında yaklaşık yüzde 50'si kadar olacağı tahmin edilebilir. Bu ise kamu borç stokunda son derece olumlu bir noktayı ifade edecektir. Ancak açıkça görüldüğü üzere sorun dış borçta değil iç borçtadır.

	Anapara ödemesi	Faiz ödemesi	Toplam ödeme
İç borç (katrilyon TL.)	117	48	165
İç borç (milyar $)	78	32	110
Dış borç (milyar $)	13	5	18
Toplam Ödeme (milyar $)	91	37	128

Çünkü dış borç servisi 18 milyar dolarken iç borç servisi 110 milyar doları bulmaktadır. İç borç servisinin sorun olmasının temel nedeni borç stokunun büyüklüğünden çok vadelerin kısalığıdır. 78 milyar dolarlık dış borç stokunun 2004 servisi 18 milyar dolarken 130 milyar dolarlık iç borç stokunun 2004 servisinin 110 milyar dolar olması bundandır. MÜSİAD olarak 2003 yılına dair ekonomi raporunda, 2004 yılının kamu finansman yükünü hafifletme üzere iç borç stokunun swap operasyonları ile azaltılması ve vade yapısının daha uygun hale getirilmesini önerdik. Buradan hareketle, öncelikle vadesi iki yıla kadar olan iç borç stoku yeniden yapılandırılmalıdır.

Öte yandan borç stokunun sağlıklı bir yapıya kavuşabilmesi için, borç üretim artışı ile kapatılabilecek bir ekonomik yapıya kavuşturulmalıdır. Bu da kısa sürede mümkün olmadığına göre, mevcut iç borç stokunu bir taraftan dış borca çevirmek, diğer yandan iç borcun vade yapısının uzamasını sağlamak gerekir. Ancak bu bağlamda "faiz dışı" saplantısının da bir kenara bırakılması gerekmektedir. Türkiye'nin % 6 yıllık büyüme hızını rahatlıkla yakalayabileceği var sayımı altında, reel faiz oranlarının % 8'e düşürülmesi hayalci bir senaryo değildir. Dolayısıyla faiz-dışı fazla hedefi % 5'e düşürülebilirse, % 60'lık kamu borç stoku hedefi 2006 yılında erişilebilir hale gelecektir. 2004'den itibaren her yıl GSMH'nin % 1,5'u kadar (2003'te 3,5 milyar dolar) ilave kaynak da bütçe için faizdışı harcamalara aktarılabilir.

Enflasyon

TEFE, Nisan ayında piyasa beklentilerinin oldukça üstünde, %2,6 seviyesinde geldi. Ancak, bu artış ağırlıklı olarak dışsal enflasyonist baskılardan kaynaklandı. TÜFE ise görece kontrollü bir seyir izleyerek, sadece %0,6 oranında arttı. Bazı kalemlerde olumsuz mevsimsel etkilerin gözlenmesine rağmen TÜFE'nin %0,6 oranında artmış olması ekonomide bariz talep taraflı enflasyonist baskıların henüz tam olarak oluşmadığını göstermektedir. Döviz piyasalarında yaşanan hareketliliğe rağmen, yıl sonu enflasyon hedefinin tutturulabileceği anlaşılmaktadır.

Verimlilik artışları, emek piyasalarının son derece esnek olması, sıkı ekonomik politika uygulamaları ve birey ve kurumların fiyatlandırma alışkanlıklarında gözlenen olumlu dönüşümün, dezenflasyon sürecini desteklemeye devam edeceği söylenebilir. Ancak burada bir takım rezervasyonlar koymak da gerekmektedir: Döviz kurundaki artış, ham petrol fiyatlarındaki yükseliş, içeride toplam talebin kontrolündeki gelişmeler, iklim koşulları ve tarımsal hasılanın niteliği, enflasyonda hedeflerin tutmasını etkileyebilecek potansiyel değişkenlerdir.

Şükrullah DOLU
sukru@ekocerceve.com

‘İş’te Yeni Fırsat

Teknolojinin yoğun kullanımı ve artan verimlilik nedeniyle tüm dünyada her geçen gün imalât sanayiinde istihdam daralırken, bilgi ekonomisinde yeni istihdam alanları açılıyor. Almanya’da bilgi ekonomisinin genel istihdam içindeki payı 39,3’e ulaşmış durumda. Bilgi ekonomisi, genç nüfusa sahip Türkiye için yeni iş fırsatları sunuyor.

İktisatçı David Ricardo, makinelerle iş gücünün sürekli bir rekabet içinde olduğunu savunuyordu. Gelinen nokta, kendisini haklı çıkardı. Çünkü üretimde daha fazla makineleşmenin olması, işsizliğin aleyhine gelişti ve rekabeti makineler kazandı. Bu nedenledir ki tüm dünyada imalat sanayiinde işsizlik hızla artıyor.

İstihdamsız Büyüme Geliyor

Aynı durum Türkiye için de sözkonusu. Türkiye nüfusu sürekli artıyor, ancak istihdam aynı oranda genişlemiyor. Türkiye ekonomisi 2003 yılında yüzde 5.9 büyüdü ama çalışanların toplam sayısı 21 milyon 354’ten 21 milyon 147 bine düştü. İşsizlik oranı yüzde 10.3’ten yüzde 10.5’e yükseldi. Geçtiğimiz dönemde büyümeye rağmen istihdamın artamamasında ihracatın önemli rolü oldu. Çünkü dolar kuru çok düşünce sanayici, ara malı ihtiyacını ithalat yoluyla karşılama yolunu tercih etti. Bunu sadece ihracata çalışan sektör ve şirketler değil, yurtiçine mal veren üreticiler de yaptı. Dolayısıyla ara mal üreten sanayi sektörlerinde ve işyerlerinde istihdam azalması yaşandı. Dalgalı kur politikasının uygulandığı ülkemizde bu tür konjonktürel durumların yaşanması gayet doğal. Fakat Devlet Planlama Teşkilatı’nın (DPT), 2003 yılının son çeyreğine ilişkin istihdam verileriyle ilgili yorumda, ekonomideki büyümeye paralel olarak istihdamın gelişmemesinin verimlilik artışına bağlanması ilgi çekici bir durum. DPT’nin elde ettiği göstergelere göre sanayi üretimindeki artış benzer ölçüde yeni istihdam imkanları geliştirmedi. Mevcut işgücünün daha fazla çalışması ve verimlilikteki artışın bu sonucu getirdiği düşünülüyor. Bu da bize Türk sanayicisinin önümüzdeki dönemde rekabet gücünü korumak için kaynaklarını daha verimli kullanma yolunu tercih edeceğini, dolayısıyla mevcut işgörenlerin de işlerinden olabileceğini gösteriyor.



Nitekim Ekonomik ve Sosyal Konsey’in istihdam raporunda da ekonomide son yıllardaki büyümenin istihdam artışına dönüşemediğine dikkat çekilerek 2010 yılında işsizlik oranının bugüne göre iki kat artacağı vurgulanıyor. İşsizliğin bu kadar artacak olmasında üç ana etken var, bunlar şöyle;

- Üretimde daha ileri teknolojilere geçilmesiyle işgücüne ihtiyacın azalması,
- Üretim Süreçlerinde verimliliğin artmasıyla daha az insanın çalıştırılması,
- Eğitim ve istihdamda yeni stratejilerin geliştirilememesi. Bu nedenle işgücü ve iş piyasaları arasındaki uyum farkı her geçer gün artıyor. Mevcut eğitim sistemi, eski emek yoğun imalat kültürüne göre eğitim veriyor. Oysa dünyada sektörlerin niteliği deşiyor ve eğitim müfredatları da buna paralel olarak yenileniyor.

Hindistan 2007’ye kadar yazılım ihracatından 50 milyar dolar hedefliyor. İsrail, bilişim teknolojisi sayesinde verimsiz topraklarda dünyanın en verimli tarımını yapıyor. Bilişim endüstrisindeki gelişme diğer sektörleri de olumlu yönde etkiliyor.

Nitekim İstihdam verilerinin en çarpıcı tarafını işsizlikte eğitimli gençlerin başı çekmesi oluşturuyor. Gerçi önceki yıla göre bu oranda kısmi bir iyileşme var ancak halen eğitimli gençlerin yüzde 26’sı işsiz, yüzde 5.6’sı da eksik istihdam kategorisinde iş arıyor. Dolayısıyla eği-

Az Kaynakla Çok Kişiye İstihdam İmkânı

Türkiye Bilişim Sanayici ve İşadamları Derneği (TÜBİSAD), hazırladığı, "Bilgi Toplumu Uyum Raporu" ile Türkiye'nin daha az kaynakla daha çok kişiye istihdam imkanı sağlayabileceğine dikkat çekiyor. "Bilişim Eğitim Fonu"na aktarılacak 1.5 milyar dolarlık bir kaynakla 1.5 milyon kişiye istihdam sağlanacağını vurgulayan TÜBİSAD Başkanı Erol Bilecik, böylelikle Türkiye'nin dünya yazılım sektöründe ihracat yapan ülkeler olan Hindistan, İrlanda ve İsrail düzeyini yakalayabileceğini kaydetti. Amacın Türkiye'de bilgisayar okur-yazarlığını artırmak olduğunu ifade eden Bilecik, şunları kaydetti; "Hindistan, İrlanda ve İsrail, kalkınmayı bilişimle başardı. Hindistan 2007'ye kadar yazılım ihracatından 50 milyar dolar hedefliyor. İsrail, bilişim teknolojisi sayesinde verimsiz topraklarda dünyanın en verimli tarımını yapıyor. Bilişim endüstrisindeki gelişme diğer sektörleri de olumlu yönde etkiliyor. Ortalama eğitim süresi 3-4 yıl olan Türkiye'de sanıldığının aksine ilkokul mezunlarına bile bilişim alanında iş var. Her eğitim seviyesinden insana verilecek 3 aylık eğitimle iş imkanı sağlanabilir. Bunu da uzaktan eğitimle gerçekleştirmek mümkün." Raporda en dikkat çekici noktalardan birisi ise sanayide bir kişiye istihdam oluşturmak için 60 ile 80 bin dolar arasında yatırım yapılması gerekirken, bilişim alanında 2-3 bin dolar yatırım ile istihdam sağlanabiliyor. Bu düşük yatırımın karşılığında elde edilen katma değer ise sanayinin iki katına, tarımın ise dört katına ulaşıyor.



Erol Bilecik
TÜBİSAD Başkanı

timli gençlerde işsiz ve eksik istihdamla atıl işgücü oranı yüzde 31.9'a çıkıyor. Her üç üniversite mezunundan biri işsiz. Bu rakam 2002'de yüzde 36.2 gibi rekor düzeydeydi.

İş Gücüne Katılım Azalıyor

1998 yılında nüfusumuz 65.1 milyon iken istihdam edilen insan sayısı 21.9 milyon seviyesindeydi. Nüfusumuz 5 milyon artışla 70 milyona çıktı, ancak istihdam sayımız geçen yıl 21.147 milyonda kaldı. Oysa nüfusun 50 milyonu, 15 ve daha yukarı yaşta olup, çalışma çağında bulunuyor. Çalışan 21 milyonun 4 milyonu, ücretsiz aile işçisi, yani para karşılığı değil, ailelerine yardım için çalışıyorlar. Ücret karşılığında veya kendi işlerinde çalışanlar ise sadece 17 milyon kişi.

İşgücüne katılma oranı OECD ülkelerinde yüzde 72, AB ülkelerinde yüzde 71, ABD'de yüzde 79 seviyesinde. Türkiye'de ise bu oran yüzde 60'larda seyrederken önce yüzde 55'lere, sonra yüzde 50'lere ve daha da altına indi. 2003'te ise yüzde 47.1'e geriledi.

AB, İşsizliğe Devam mı?

Türkiye'nin AB'ye girmesi ve serbest dolaşım hakkının elde edilmesiyle işsizliğin hemen ortadan kalkacağı gibi yanlış bir beklenti var. Çünkü işsizlik, sadece Türkiye'ye özgü bir mesele olmayıp küresel bir nitelik taşıyor. Dünyanın en büyük ekonomisi ABD'de olduğu gibi AB ülkelerinde de işsizlik var. Hatta bazı AB ülkelerinde Türkiye'den bile daha yüksek. İşizliğin Türkiye'den bile yüksek olduğu ülke, yüzde 11.3 oranıyla İspanya. İkinci olarak yüzde 9.4 oranıyla Almanya, onu yüzde 9.1'le Fransa, yüzde 9'la da Finlandiya takip ediyor. Nüfus artış hızının çok düşük, hatta durağan olmasına rağmen işsizliğin bu denli yüksek olması daha düşündürücü. Bu nedenledir ki AB, üye ülkelerde yeni istihdam imkanlarının geliştirilmesi için önemli finansman sağlıyor. Avrupa Sosyal Fonu tarafından 2006 yılına kadar sağlanacak 60 milyar euro ile, üye ülke nüfuslarının yeni meslek standartları konusunda eğitilmesi gibi hedefler öngörülüyor.

İmalat Sanayiinde İstihdam Geriliyor

Yakın bir geçmişe kadar teknoloji, istihdamı daraltan bir unsur olarak ele alınıyordu. Tüm dünyada işçilik maliyetlerinin artmasıyla firmalar, işleri işçiler yerine teknoloji sayesinde yürütmeyi tercih eder oldu. Ancak yeni ekonomiyle birlikte teknoloji bir yardımcı araç olmaktan çıkıp ana unsur olmaya başladı. Teknoloji ana unsur olunca onu işletecek işgücü ihtiyacı ortaya çıktı. Diğer bir ifadeyle teknoloji tamamlayıcı olmaktan ileri giderek ana unsur olmaya başladı ve, "Bilgi Teknolojileri" adıyla yeni bir sektör doğdu.

Teknolojideki gelişmeler, global ölçekte istihdamda değişimlere neden oluyor. Daha önceden önemli istihdam alanı olan sektörler ortadan kalkarken, yeni sektör-

İnsan Kaynağı ve Eğitim, Bilişim Zirvesi'04'de Masaya Yatırılıyor

İnsan Kaynağı ve Eğitim, bu yılki bilişim zirvesinin önemli gündem maddelerinden birisini oluşturuyor. "Küresel Rekabette Bilgi Gücü" sloganıyla hazırlık çalışmaları sürdürülen Bilişim Zirvesi '04, 31 Ağustos - 2 Eylül tarihleri arasında Lütfi Kırdar Kongre ve Sergi Sarayı'nda gerçekleştirilecek. Organizasyonunu İnterpro A.Ş.'nin yaptığı etkinliklere bu yıl Türk bilişim sektörünün önde gelen sivil toplum kuruluşlarından Türkiye Bilişim Derneği (TBD), Türkiye Bilişim Vakfı (TBV), Türkiye Bilişim Sanayici ve İşadamları Derneği (TÜBİSAD), Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı (TTGV) ve Türkiye Zeka Vakfı'nın (TZV) da destek verdiği kaydedildi.



ler ortaya çıkıyor. Osman Ulagay'ın konuyla ilgili kaydettiği veriler ve yaptığı yorumlar, yaşanan değişimi bütün açıklığı ile ortaya koyarken, Türkiye için önemli bir fırsatın da doğduğunu gözler önüne seriyor. Ulagay'ın kaydettikleri şöyle; "Konunun uzmanı Jeremy Rifkin'e göre 1998'den bu yana imalat sanayiinde çalışanların sayısı ABD'de yüzde 12, İngiltere'de yüzde 14 ve bu alanda büyük atılım yapmakta olan Çin'de bile yüzde 15 azaldı. Küresel boyutta halen 164 milyon kişiyi istihdam eden imalat sanayiinde çalışanların sayısı hızla azalmaya devam edecek ve 2040 yılında birkaç milyon kişiye inmiş olacak. (The Guardian, 02.03.2004) Buna karşılık BT sektörlerindeki ve diğer hizmet sektörlerindeki istihdamda büyük artışlar olacak ve en yüksek katma değer yaratan, dolayısıyla en iyi ücret ödeyen işler BT ile ilgili sektörlerde açılacak. BT sektörlerindeki işleri kapmak için ise müthiş bir rekabet var. Hindistan ve Çin gibi Asya ülkelerinin BT sektöründeki bazı işleri Amerika'daki, Avrupa'daki meslektaşlarından çok daha ucuza yapacak BT elemanlarını yetiştirip devreye sokması özellikle ABD'de ciddi bir panik yaratmış durumda. BT alanında danışmanlık hizmeti veren Gartner adlı kuruluşun yaptığı tahminlere göre, 2010 yılında geleneksel BT işlerinin yüzde 25'i, Türkiye gibi "gelişmekte olan" ülkelerde yapılacak. Muazzam genişleme potansiyeli olan bir alanın dörtte biri bizim gibi ülkelere açılmış olacak. İnternetin ülkeye gelişinin 11. yılında bireysel kullanıcı sayısının hala 6 - 7 milyon mertebesinde olduğu bir Türkiye'nin bu muazzam fırsattan yararlanmak için büyük bir sıçrama yapması şart." (Milliyet, 14.04.2004)

Bilgi Teknolojilerinde İstihdam Artıyor

Bilgi teknolojilerinin yoğun olarak kullanıldığı ekonomi, kimilerince, "Yeni ekonomi", kimilerince ise, "Bilgiye dayalı ekonomi" olarak tanımlanıyor. Her ne adla tanımlanıyor olursa olsun, gerçek olan şu ki, yeni dönemdeki ekonomik faaliyetlerimizde daha fazla bilgisayar kullanacağız. Bilgisayarı etkin kullanabilmek için bilgiye dayalı becerilere sahip işgücünün yetiştirilmesi gerekiyor. Dolayısıyla yeni dönemde teknoloji, bilgiye dayalı becerisi olmayanlar için istihdamı daraltan bir unsur olduğu gibi, bilgiye dayalı becerisi olanlar için de yeni istihdam fırsatları ortaya çıkaracak. Konuyla ilgili olarak DPT tarafından hazırlanan, **"Bilgi Ekonomisi, İşgücü Piyasasının Temel Aktörleri ve Eşitsizlik: Eğilimler, Roller, Fırsatlar ve Riskler" isimli rapor görülmeye değer.** "Bilgiye dayalı ekonomi, bilginin firmalar, kuruluşlar, bireyler ve toplumlar tarafından daha ileri bir sosyal ve iktisadi gelişme için oluşturulduğu, yayıldığı ve kullanıldığı ekonomileri tanımlamak için kullanılmaktadır" saptamasının yapıldığı rapordan bazı çarpıcı noktalar ve Türkiye ile ilgili kısım, aşağıdaki gibi;

- Yapılan bir araştırmaya göre başlıca OECD ülkelerinin İş (business) sektörü katma değerlerinin yüzde 50'sinden fazlasının bilgiye dayalı olduğu tahmin edilmektedir. (S.1)

- Pek çok ülkede yüksek bir büyüme performansının altında yatan temel faktörlerden birisinin sahip olunan yüksek beceri sahibi işgücü havuzu olduğu kabul edilmektedir. (S.26)

- Bir bütün olarak BT sektörü, 1995-1999 döneminde OECD genelinde yıllık ortalama yüzde 3 artış oranıyla istihdam büyümesine en büyük katkıyı yapan sektördür. Söz konusu artışta, BT hizmetlerinin katkısı oldukça önemlidir. Bu artış, diğer sektörlerdeki artışın neredeyse iki katına tekabül etmektedir. (S. 27)

- Çeşitli ülkelerde BİT sektörünün toplam istihdam içindeki payına bakıldığında, ABD, Finlandiya, İsveç, Birleşik Krallık gibi ülkeler yüzde 5-6'lık paylara sahipken, Türkiye 0,5'lik payıyla oldukça düşük bir orana sahiptir (Tablo). (S. 27)

- Bilgi ekonomisine geçiş sürecinde yüksek beceri sahibi işgücüne yönelik talepte önemli artışlar gözlemlenmektedir. Örneğin, 1999 yılında AB'de bilim ve teknolojiyle ilişkili yüksek beceri gerektiren mesleklerde 38 milyon kişi (işgücünün yaklaşık yüzde 25'i) çalışmıştır. Bilim ve

Seçilmiş Ülkelerde BT İstihdamı

Ülkeler	BT İstihdamı (Bin Kişi)	BT İstihdamının Toplam İstihdamdaki Payı (%)
Avusturya	132	3.6
Belçika	143	3.7
Danimarka	122	4.6
Finlandiya	118	5.4
Fransa	905	4.0
Almanya	1255	3.5
İrlanda	97	7.1
İtalya	632	3.1
Lüksemburg	6	3.3
Hollanda	302	4.1
Portekiz	68	1.4
İsveç	214	5.4
Birleşik Krallık	1338	5.0
AB (15)	5712	3.9
Avustralya (1995 - 1996)	256	2.4
Barbados (1997)	3	2.0
Çin[1]	1604	0.8
Çek Cumhuriyeti (1997)	152	3.1
Kostarika	13.5	1.0
Macaristan (1997)	157	4.3
İzlanda 1996	4	2.8
İsrail	65	3.2
Japonya (1997)	3.000	4.3
Malezya (1998)	87	1.0
Norveç (1996)	74	3.5
Güney Afrika[2]	54	1.0
İsviçre (1998)	172	4.5
Türkiye (1997)	100	0.5
ABD (1998)	7.400	6.1

KAYNAK: (ILO,2001:118)'den alınmıştır. [1] World Employment Report 2001. [2] SAITIS 2000

teknolojideki insan kaynakları 1995-99 döneminde ABD ve AB'de yıllık yüzde 3 oranında artmıştır (S. 31)

• Bu çerçevede, OECD'nin (1996a:10) çalışması da göstermektedir ki, OECD ülkeleri imalat sanayiinde istihdam kaybına uğrasa da yüksek teknolojili ve bilime dayalı sektörler arasında yeralan bilgisayardan ilaca kadar geniş bir yelpazede yeralan sektörlerde istihdam artmaktadır. Bu faaliyetler yüksek beceri düzeyi gerektirmekte ve yüksek ücret ödeyen işler arasında yer almaktadır. Diğer yandan hizmetler sektörü için de benzer sonuçlar gözlenmektedir.

• Türkiye'de de teknolojik değişmenin istihdam üzerine etkilerini araştıran ampirik bazda, bazı sektörel çalışmalar yapılmıştır. Bunlardan metal eşya ve makina sanayiini konu alan Ansal'ın (1998) çalışması, araştırma döneminde teknolojilerin emekten tasarrufu sağlayıcı bir etkisinin olduğu, neoklasik telafi mekanizmalarının ise işlemediği sonucuna ulaşmıştır. Yeni teknolojilerin istihdam üzerindeki etkisini kimya ve mühendislik endüstrilerinde firma ve endüstri düzeyinde izlemeyi amaçlayan bir başka çalışmada, Ansal ve Karaömeroğlu (1999) özetle şu sonuçlara ulaşmıştır:

1. Yeni teknolojilerin istihdam üzerine etkisi, işgücünden tasarruf edici niteliktedir.

2. Neoklasik okulun telafi mekanizmaları, sözkonusu araştırma dönemi ve sektörlerle sınırlı olarak işliyor görünmemektedir. (S. 36)

• Diğer yandan, çeşitli ülkeler için bilgi sektörünün istihdam payını ölçmeye yönelik bazı çalışmalar yapılmıştır. Bunlardan biri de Atik (1998) tarafından yapılan çalışmadır. Bu çalışmada, Atik (1998), Katz (1986) çalışmasından yararlanarak Türkiye'deki bilgi sektörünün istihdam içindeki payını bulmaya yönelik olarak bazı hesaplamalar yapmıştır. Bu hesaplamalara göre ülkemizde bilgi sektörünün istihdamdaki payı 1975-1993 döneminde yüzde 8,2'den yüzde 13,8'e yükselmiştir. Aynı oran 1980-1993 dönemi için, Almanya'da yüzde 37,2'den yüzde 39,3'e, Yunanistan'da yüzde 21,1'den yüzde 26,2'ye ve Portekiz'de ise yüzde 17,0'ten yüzde 27'ye yükselmiştir. Bu hesaplamalarda bilgi sektörü olarak mesleki ve teknik personel, idareciler ve yöneticiler ve büro personeli sayıları dikkate alınmıştır. (S. 37)

• Genel bir değerlendirme yapıldığında, dünya ekonomilerinde genel olarak İstihdamın yapısında sanayi sektörünün ağırlığı azalırken, hizmetler sektörünün ağırlığının arttığı görülmektedir. Diğer yandan, ekonomilerin bilgiye dayalı ekonomiye dönüşme sürecinde, işgücünün yapısında da, mavi yakalı beden işçilerinden beyaz yakalı fikir işçilerine doğru bir değişme süreci yaşanmaktadır.

• Teknolojik değişimin istihdam üzerindeki etkisinin iki yönlü olduğu söylenebilir. Bir başka deyişle, teknolojik değişme yeni işleri ortaya çıkarabilmekte, bazı işleri de ortadan kaldırabilmektedir. Teknolojik gelişmenin yüksek beceri sahibi işgücü lehine sapma gösterdiği, diğer taraftan düşük beceri sahibi işgücünün durumunun ise bu süreçte kötüleştiğine ilişkin geniş bir literatür bulunmaktadır. Burada belirtilmesi gereken bir husus, teknolojik gelişmeler sonucunda sadece düşük beceri sahibi işgücü değil aynı zamanda yüksek beceri düzeyine sahip bazı işgücü de bu süreçte sahip oldukları beceriler ile önem kazanan beceriler arasındaki uyumsuzluklardan dolayı olumsuz etkilenebilmektedir. (S. 37)

İstihdam Geliştirmede İrlanda Örneği

İrlanda, son yıllarda bir yatırım merkezi olması nedeniyle girişimcilerin dikkatini çekiyor. İşgücü maliyetini düşürerek ve



"İş dünyası, üniversite mezunlarını alıp yeniden eğitiyor, çünkü verilen eğitim zaten lise düzeyinde."

eğitime yatırım yaparak yatırımcıların akınına uğrayan ülkeye, Türkiye'den de Eczacıbaşı Holding fabrika kurdu. Özellikle teknoloji yatırımcılarının da gözdesi olmayı başaran İrlanda, istihdam geliştirmede elde ettiği başarı nedeniyle İstanbul Sanayi Odası (İSO) Başkanı Tanıl Küçük tarafından örnek alınması gereken bir ülke olarak gösteriliyor. Mart ayı olağan meclis toplantısında konuşan Başkan Tanıl Küçük, OECD'nin 17 Mart'ta yayınladığı son verilere değinerek şöyle konuştu: "2003 yılında işgücü maliyeti üzerindeki yüzde 42.1'lik vergi ve prim yükü oranı ile Türkiye, 30 OECD ülkesi içinde birinci oldu. 30 ülke arasında bu yükün en düşük olduğu ülke yüzde 7.4 ile İrlanda'dır. İrlanda 1996'dan 2003'e kadar istihdam üzerindeki yükü yüzde 18.3 puan azaltmayı başardı ve İrlanda bu çabaları sonucunda uluslararası doğrudan yatırımlardan en çok payı alan ülkelerden biri oldu. İşsizlikle mücadelede en çarpıcı gelişmeyi gösterdi. 1990'da yüzde 13.3 olan işsizlik oranı, 2002'de yüzde 4.3'e çekildi. İrlanda böylece doğrudan yatırımları çekmekteki başarısını artırdıkça işsizlik sorununun çözümünü de kolaylaştırdı."

İşgücünü Aktifleştirmek İçin 50 Milyon Euro

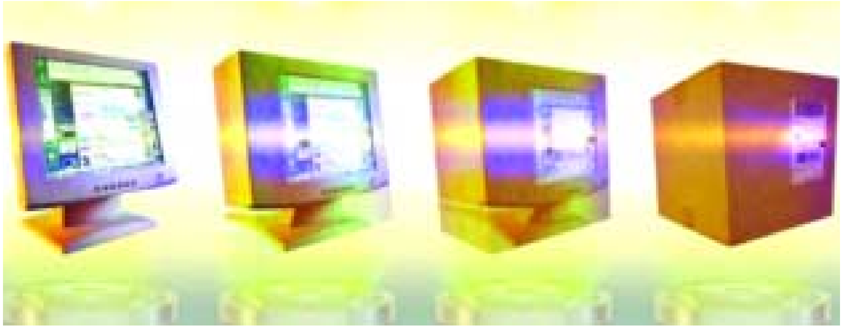
İşsizleri değişen meslek standartlarına göre yeniden eğiterek istihdamı geliştirmek üzere 50 milyon euroluk bir fon oluşturuldu. 40 milyon eurosu Avrupa Birliği'nden (AB), kalan 10 milyon eorusu da hükümet tarafından karşılanan fonu Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kullandıracak. Eğitimi sivil toplum kuruluşları, vakıflar ve dernekler gibi kâr amacı gütmeyen kuruluşlar verecek. Verilecek eğitim projesini İŞKUR'a sunmaları halinde hibe yardımdan yararlanabilecekler. Özellikle genç, kadın, uzun süreli işsizler, kırdan kente göç edenler ve iş kaybetme riski olanların istihdamına katkıda bulunmayı amaçlayan program ile mevcut çalışanların kalitesini artırmaya yönelik projeler de desteklenecek. Kar amacı gütmeyen kuruluşlar içinde işçi-işveren kuruluşları, belediyeler, köy yönetimleri, vakıflar, eğitim kurumları da bulunacak.

Özel İstihdam Büroları Serbest

1936 yılından bu yana devletin tekelinde olan iş ve işçi bulma faaliyetleri, 2003 yılında çıkan Türkiye İş Kurumu Kanunu ile serbestleşleşti. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 19 Şubat 2004 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği kapsamında, özel istihdam bürosu olarak faaliyette bulunmak isteyenler, başvurularını İŞKUR'a yapabiliyorlar. Daha önce bu konuya dair yasa olmadığı için iş ve işçi bulma işi, özel danışmanlık firması adı altında yapılıyordu. Ancak yeni dönemde aynı işi yapmak için İŞKUR'dan izin almaları gerekiyor. Buna göre özel istihdam bürosu açmak için İş-Kur'a 12 milyar 850 milyon lira teminat yatırılacak. Bürolar, işe yerleştirdikleri kişilerden ücret talep edemeyecek. İşe yerleştirme karşılığında ücret sadece işverenden alınacak. Ancak, geliri genelde yüksek olan meslek grupları için getirilen istisnaya göre iş arayan profesyonel sporcu, teknik direktör, antrenör, manken, fotomodel, sanatçı, genel müdür, genel müdür yardımcısı, yönetim kurulu üyesi, koordinatör veya daha üst düzeyde bir pozisyondaysa durum değişecek. Bu iş tanımlarında iş bulanlar özel istihdam bürolarına ücret ödemek zorunda olacak. Ücret, iki taraf arasında yapılacak sözleşmeyle belirlenecek.

"İnsan ve Meslek Envanteri Çıkarılmalı"

Uzmanlara göre Türkiye'nin uzun dönemli rekabet gücü; ucuz, emek yoğun ve düşük beceri gerektiren ürünler yerine daha fazla yüksek beceri sahibi işgücü, bilim ve teknoloji yoğun, yüksek katma değerli mal ve hizmet üretmesine bağlı. Bunun için ulusal ölçekte insan kaynakları politikaları geliştirmek gerekiyor. Fakat bu konuda bir algı eksikliğimiz bulunduğu belirtiliyor. Türkiye'de insan kaynakları konusunda çıkardığı dergi, gazete ve yaptığı TV programlarıyla konunun gündeme gelmesine önemli katkıda bulunan gazeteci- yazar Yaprak Özer, "İnsan kaynakları konusu, Türkiye'ye bir fantezi olarak girdi, halen de öyle olmaya devam ediyor. İnsana değer veren bir ülke değiliz. İnsana değer veren bir kültürümüz de yok. Biz; sehpaya, koltuğa, masaya önem veriyor ve bunları seviyoruz. 'Desinler kültürü'ne göre yaşıyoruz. İnsan kaynakları anlayışı olan firmamız yok, olanlar da uluslar arası firmaların uzantısı durumundalar. Türk şirketlerinin bir insan kaynağı politikası yoktur" dedi. Türkiye'nin probleminin ara eleman olduğuna dikkat çeken Yaprak Özer, şöyle devam etti: "Bir sürü üniversite var, ne gereği var bu kadar üniversiteye? Üniversitelere uzmanlık getirelim ve daha az adam alalım, 4 yıl bu çocukları süründürmeyelim. Aradaki ara kademe insanlara hitap edecek teknik okulların sayısını artıralım ve işdünyasının da o ara kademe insanlara ihtiyacı var. Bakın işdünyası, üniversite mezunlarını alıp yeniden eğitiyor, çünkü verilen eğitim zaten lise düzeyinde. Türkiye'nin insan ve meslek envanterini çıkarmak lazım ve nerede ne kadarlık açığı olduğunu görmesi lazım. Bu açığı, eğitimle buluşturması gerekiyor. İşveren eleman, işsiz iş arıyor ama kimse aradığını bulamıyor. Demek ki burada bir problem var." "Gençlerin durumu beni üzüyor. Herkes



bir şeyler yapabilir. Bunun için öyle çokça paraya sahip olmanız gerekmediği gibi, yaşlanmanız da buna engel olamaz" diyerek herkesi kendi ölçeğinde bir şeyler yapmaya davet ediyor. Özer, yaptığı davete örnek olarak sahibi olduğu İndeks İletişim bünyesinde organize ettiği yarışmaları gösteriyor. Gençlere araştırmacı bir ruh ve problem çözme yeteneği kazandırmayı hedefleyen proje yarışmalarında başarılı olanlara saygın şirketlerde staj gibi değişik imkanlar sağlıyor.

Eğitim, Özel Sektöre Bırakılmalı

Kalkınmanın dinamosunun eğitim olmasına rağmen devletin eğitimde yeterli kaliteyi tutturamadığını ifade eden MÜSİAD Eğitim ve Gençlik Komisyonu Başkanı Zekeriya Erdim, eğitim işinin özel sektöre bırakılması halinde hem devletin büyük bir külfetten kurtulacağını, hem de eğitimin kalitesinin yükseleceğini söyledi. Geri dönüşü uzun zaman aldığı için Türk özel sektörünün eğitime yatırım yapmadığını vurgulayan Zekeriya Erdim, "Bir Çin atasözü diyor ki, 'Bir yıl sonrayı düşünüyorsan buğday ek, on yıl sonrayı düşünüyorsan ağaç dik, yüz yıl sonrayı düşünüyorsan, yani yüz yıl sonrasını kuşatmak, damganızı vurmak istiyorsanız o zaman insan yetiştirin.' Çünkü insanın verimi, ürünü yüz yıla yansır.' Eğitim sektörüne yatırım, stratejik bir kararlılıkla yapılmalı. Bu noktada önemli bir konuya dikkatinizi çekmek istiyorum. O da Osmanlı'nın son döneminden başlamak üzere ülkemizdeki özel öğretim kurumlarının öncüleri yabancı misyon kurumlarıdır. ABD, Alman, İngiliz ve Fransız misyonunun Türkiye'deki uzantılarıdır" dedi. Komisyon olarak girişimcileri sektöre yatırım konusunda bilgilendirme çalışmaları yaptıklarını anlatan Erdim, "Önümüzdeki dönemde ilgili kişi ve uzmanların katılımıyla, 'Arama konferansı' şeklinde geniş kapsamlı bir organizasyon düşünüyoruz. Böylelikle hem eğitim sektörünün birbirini tanımasını, hem de sektörün kamuoyuna takdim edilmesini sağlayacağız" diye konuştu.

Türkiye'de özel öğretim kurumlarının eğitim kurumları içindeki oranının yüzde 1.5 seviyesinde olduğunu ve bu yüzde 1.5'luk kısma özel muhasebe kursları, dikiş-nakış gibi mesleki kurslarla özel dershanelerin de dahil olduğunu kaydeden Zekeriya Erdim, "Oysa özel eğitim kurumlarının toplam eğitim kuruluşlarındaki payının yüzde 50'ye kadar çıktığı ülkeler var. Bu oranın yüzde 10'un altında kaldığı ülkelere geri kalmış gözüyle bakılıyor. Bütün bunlardan da anlaşılacağı üzere eğitim sektörü, Türkiye'de henüz bir yatırım alanı olarak algılanamadı" dedi. Erdim, "Peki bu konuda devlet ne yapabilir?" sorumuza ise şu cevabı verdi: "Kalkınma planlarında eğitim ve sağlık, özel teşvik alanı olarak belirtiliyor, ancak biz, 'Gölge etmesinler başka ihsan istemiyoruz' diyoruz. Şu anda özel öğretim kurumlarının öğrenci velilerinden tahsil ettiği gelirlerin yüzde 50'ye yakını, vergi ve SSK gibi giderlerle devlete geri dönüyor. Bugün devlet okullarında eğitimin kalitesinin düşük olmasına rağmen her öğrencinin devlete bir maliyeti var. Eğer Türkiye, insanını daha eğitimli hale getirmek istiyorsa, 70-80 kişilik sınıfları 30'a indirmek durumunda. Bunun için de sürekli yeni binalar yapması ve yeni öğretmenler istihdam etmesi gerekiyor ki, bu da maliyeti katlayarak artırıyor. Beri taraftan özel teşebbüs devlete diyor ki, 'Yatırım yapacağın tutarın yarısını bana teşvik olarak ver, problemi ben çözeyim veya hiç yardım etme ama benden vergi alma, KDV muafiyeti sağla.' Yani devlet, bir yandan eğitime ayırdığı bütçeyi azaltırken, diğer yandan da eğitimin kalitesini artırmış olacak. Turgut Özal'ın başbakan olduğu dönemden Körfez Krizi'ne kadar olan zaman diliminde ülkemizde özel öğretim kurumları yaygınlaştı. Çünkü söz konusu dönemde, 'Özkaynağı Destekleme Fonu' adı altında bir destekleme yapılmıştı. Buna göre yapılan yatırımın yarısını devlet hibe olarak veriyordu. Gerçi orada da bazı istismarlar olmuştu. Mesela bazıları, yatırım tutarını yüksek göstererek tamamını devletten tahsil etmeye yeltendi, hatta işletme sermayesini bile aynı yöntemle edindi. Bütün bunlara rağmen devlet yine kazançlı, çünkü konunun yatırım, istihdam ve işletme gibi üç boyutu var. Özel sektör, eğitim yatırımı yaptığı zaman devleti hem yatırım külfetinden kurtarıyor, hem onun adına istihdamı geliştiriyor, hem de ondan daha verimli işletiyor. Milli Eğitim Bakanlığı'nın mevcut mekanlarını, imkanlarını özel sektöre devretseler, daha iyi sonuçlar alınması mümkün."



Zekeriya ERDİM
MÜSİAD Eğitim ve Gençlik Kom. Bşk.

Kaynak:

Kelleci, Mehmet Ali; Bilgi Ekonomisi, İşgücü Piyasasının Temel Aktörleri ve Eşitsizlik: Eğilimler, Roller, Fırsatlar ve Riskler, DPT Yayını, 2003 Ankara http://ekutup.dpt.gov.tr/isgucu/kellecim/bilgieko.pdf

Zemçi Zübeyr SOMUNCU
zemci@ekocerceve.com

Hükümet, Okulları Dünyaya Açıyor

Hükümet, insan kaynağını bilişim çağının gerektirdiği niteliklerle donatarak, Türkiye'nin rekabet gücünü artırmak için, Türk Telekom'la yapılan bir sözleşmeyle 2005 yılı sonuna kadar, 59 bin okulun 42 binine geniş bant İnternet erişimi sağlamayı hedefliyor. Ayrıca, "Bir Okulu Dünyaya Aç, İnternete Bağla" kampanyası ile diğer kamu kurumlarıyla, özel sektör ve gönüllü kuruluşlar da sürece dahil ediliyor.

Başbakan Yardımcısı Abdüllatif Şener, bilişim sektörünün de dahil olduğu, "e-Türkiye" vizyonunun başında bulunuyor. Hükümetin konuyu benimsemesi, hatta özel sektörle kamu arasında koordinasyonu sağlamak üzere bir de icra kurulu tesis etmesi, bilişim sektörü temsilcilerinde yeni çağı yakalama konusundaki iyimserliği artırmış bulunuyor. Türkiye'nin bilişim çağını yakalaması, insan kaynağını eğitmesi ve yetiştirmesiyle mümkündür. Biz de bu noktadan hareketle neler yapıldığını ve planlandığını Abdüllatif Şener'e sorduk:

Uzmanlar, bilişim çağında zenginliğin asıl kaynağının nitelikli insan olduğunu belirtiyorlar. Bu açıdan bakıldığında Türkiye'nin beşeri sermayesini nasıl değerlendiriyorsunuz ve sürekli varlığı ile gurur duyulan genç nüfusumuz, ulusal zenginliğimizin kaynağı olabilir mi?

Bilgi çağı ve bilgi toplumu gibi kavramlar, bilgi ve iletişim teknolojilerinin yoğun kullanımını içerdiğinden her ne kadar teknoloji ağırlıklı görünse de esas olarak nitelikli insan kaynağına ihtiyaç duymaktadır. Etkin şekilde kullanılmayan teknolojiler ve bu teknolojiler yardımıyla üretilmekle birlikte yararlı bir şekilde kullanılamayan, işlenemeyen bilgiler, neticede zaman, emek ve kaynak israfından başka bir şey değildir. Bilgi, ancak nitelikli insanlar tarafından üretilip, yine nitelikli insanlar tarafından hem günlük yaşamda hem de karar alma süreçlerinde etkin bir şekilde kullanıldığında, bilgi toplumunun gereği yerine gelmiş olmaktadır. Bu bakımdan, bilgi toplumuna geçiş sürecini başlatmış olan ülkemizin bu süreçte en temel unsur olan nitelikli insana duyduğu ihtiyaç yüksektir. Ülkemiz, genç ve dinamik bir nüfusa sahip olmakla, örneğin yaş ortalaması yüksek Avrupa ülkelerine kıyasla avantajlıdır. Genç ve dinamik insan kaynağının bilgi çağının ihtiyaç duyduğu yüksek niteliklere ulaştırılması halinde ekonomik verimliliğin süratle artması kaçınılmazdır. Dolayısıyla, bu avantajın gelişmiş ülkelerle aramızdaki farkın kapatılmasında iyi bir araç olarak kullanılabilmesi gerekmektedir.



Nüfusun eğitimle ilgili yaş gruplarına göre dağılımına bakıldığında 2003 yılında 3-20 yaş grubunun toplam nüfus içindeki oranının yüzde 34,2 olduğu anlaşılmaktadır. Özellikle önümüzdeki yirmi yılda bilişim çağının vaat ettiği refah seviyesine ulaşabilmek için, gelişmiş ülkelere göre yüksek oranda bulunan genç nüfusumuzun çağın gereklerine uygun eğitimi en öncelikli alanlardan birisidir.

Bununla beraber, mevcut iş gücünün eğitim düzeyi de yükseltilmelidir. 2002 yılında toplam istihdam edilmiş iş gücü içinde ilkokul ve ortaokul mezunlarının payı yüzde 61,3, lise mezunlarının payı yüzde 17,8 ve yüksekokul ve fakülte mezunlarının oranı da yüzde 10 civarındadır. İşgücü içindeki okur yazarlık düzeyini yükseltirken, aynı zamanda bilgisayar okur yazarlığı gibi bilişim çağının olmazsa olmazı olan niteliklerin de her kesime kazandırılması bir zorunluluktur.

2005 Yılı Yatırım Programı'na Dünya Bankası'ndan sağlanan kredi ile "Orta öğretimde Reform Projesi"nin alınması planlanmaktadır. Bu proje, ağırlıklı olarak mesleki eğitim alanında yapılması gereken reformları kapsamakta olup, yaklaşık maliyeti 200 milyon doları kredi ve 70 milyon doları ülke katkısı olmak üzere, toplam 270 milyon dolardır.

Sonuç olarak, genç insan kaynağımızın, dünyadaki son ekonomik ve teknolojik gelişmeler sonucunda ortaya çıkan bilişim alanında çalışabilecek konuma getirmek başlıca zorunluluklardan birisidir.



Bunun için, gerek değişik düzeydeki eğitim seviyelerinden birini tamamlayarak işgücüne katılmış olan, gerekse eğitimine devam eden genç nüfusun, bilişim alanındaki eğitim eksikliğinin yeni eğitim fırsatları ile giderilmesi gerekmektedir. Bu çerçevede; örgün ve yaygın eğitim, hizmet içi eğitim, yaşam boyu eğitim gibi her türlü eğitim formasyonunda programlardan yararlanmak suretiyle, bilgi toplumuna geçiş sürecinde ortaya çıkacak yeni iş sahalarında istihdam edilecek nitelikli insan gücünün temini mümkün olacaktır. Neticede sağlanacak verimlilik artışı ile sağlanacak ulusal rekabet gücü sayesinde, ülkemizin küresel ekonomi içindeki payı de yükselecektir.

Sayın Başbakan, Japonya seyahati sırasında, meslek liseleriyle ilgili tartışmalara değinerek, "Meslek liseleri ile ilgili derdim, aşkım, heyecanım inanın ki Türkiye'yi bilgisayar teknolojisinde bir numaraya çıkarmaktır" şeklinde yapmış olduğu açıklamalar göz önünde bulundurulduğunda, hükümet olarak gösterilen bu hedefe yönelik neler yapıyorsunuz veya yapılmasını planlıyorsunuz?

Konuyu iki açıdan ele almakta fayda görmekteyim. Birincisi, genel anlamıyla, insan kaynağımızın çağın gereği olarak görülen bilgi toplumunun gerektirdiği niteliklerin geliştirilmesi ve elde edilmesine yönelik bir değerlendirme, ikincisi ise konunun mesleki eğitim ile olan boyutudur.

Birinci boyutu itibarıyla genç insan kaynağımızın niteliğinin artırılmasına yönelik çalışmalara hız verilmiştir. Hükümetimizin "İnsan kaynağına yatırım" hedefine uygun olarak, e-Dönüşüm Türkiye Projesi Kısa Dönem Eylem Planı (KDEP) Eğitim ve İnsan Kaynakları bölümünde, bilgi toplumunun gerektirdiği insan kaynağının teminine yönelik eylemler yer almaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığının sorumluluğunda ilgili kamu ve sivil toplum kuruluşları ile birlikte yürütülen bu eylemlerde, okullarda öğretmen ve öğrencilerin İnternete ve çoklu ortam kaynaklarına uygun düzeyde erişimini sağlamayı hedefleyen projeler bulunmaktadır.

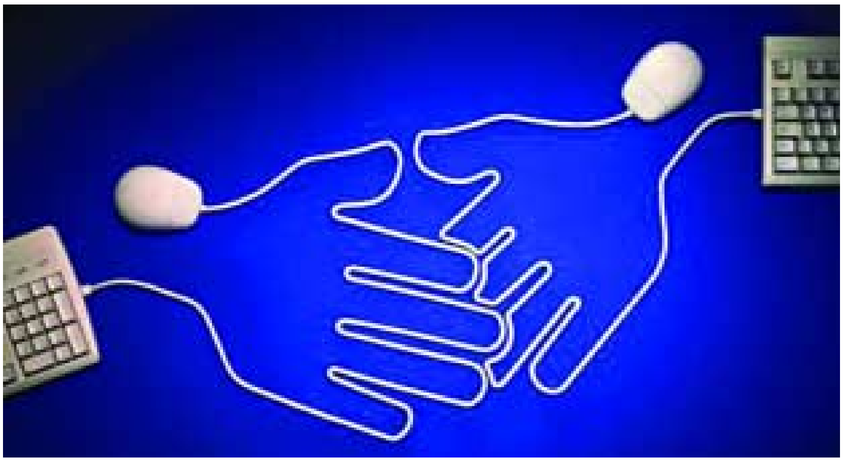
Milli Eğitim Bakanlığımızca, bir süredir Dünya Bankası ile birlikte yürütülen temel eğitim projesi kapsamında halihazırda 5.900 okulda, 6 bini İnternet bağlantılı 125 bin bilgisayar sağlanmıştır. Son dönemde, Bakanlık ile Türk Telekom arasında yapılan bir sözleşmeyle 2005 yılı sonuna kadar, ülkemizde bulunan 59 bin okulun 42 binine geniş bant İnternet erişimi sağlanmış olacaktır.

Ayrıca, "Bir Okulu Dünyaya Aç, İnternete Bağla" kampanyası ile kamu kaynaklarının yanısıra gönüllü kişi, kuruluş ve organizasyonların sponsorluğunda okullarımızın İnternete bağlanması, bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlanarak eğitim imkanlarının geliştirilmesi ve bilgi toplumuna hazırlanması hedeflenmektedir.

MEB'in sorumluluğunda; özürlüleri de içerecek şekilde öğretmen, öğrenci ve ebeveynler için İnternet üzerinden destek hizmetleri, eğitimle ilgili kaynaklar ve e-Öğrenim platformu sağlamak amacıyla Eğitim Portalı Prototipi'nin kurulması; bilgi teknolojileri etkin ve yararlı şekilde kullanılarak okul müfredatlarının yenilenmesi; öğretmenlerin yeni teknolojileri kullanma becerilerini artırmak üzere hizmet içi eğitim programlarının yürütülmesi KDEP'te yer alan diğer bazı eylemlerdir.

Ayrıca, bilgi toplumunun gerektirdiği insan gücü planlamasının yapılmasına yönelik de mevcut durum analizi, işgücü piyasası ihtiyaç ve arz tespiti, işgücü piyasası uyumsuzluklarını gidermeye yönelik modellerin üretilmesi ve bu modellerin sonucunun eğitim planlamasına yansıtılması gibi kapsamlı bir süreci içeren çalışmalar da başlatılmıştır.

İkinci boyutu itibarıyla Avrupa Birliği Akdeniz Programı (MEDA) kapsamında hazırlanan Türkiye'de mesleki eğitim ve öğretim siteminin güçlendirilmesi ve



mesleki teknik eğitim kurumlarının modernizasyonu projeleri başlatılmıştır. Mesleki eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi ile mesleki eğitimin niteliğinin iyileştirilmesine katkı sağlama, mesleki eğitimle ilgili kamu yönetiminin, toplumsal ortakların ve işletmelerin kurumsal kapasitelerini, ulusal, bölgesel ve yerel düzeyde güçlendirme ve mesleki eğitim sistemini yerinden yönetime geçme sürecini hızlandırma amaçlanmaktadır. Mesleki teknik eğitim kurumlarının modernizasyonu projesinden beklenen sonuçlar, öğretim standartlarının belirlenmesi, hizmet içi ve hizmet öncesi öğretmen eğitiminin desteklenmesi ve seçilen okulların donatılmasıdır. Her iki projede de yeni teknolojilerin kullanılması ve bilgisayar teknolojisini de mesleki eğitimde kullanımının yaygınlaştırılması amaçlanmaktadır. İki projenin toplam maliyeti 65 milyon Euro'dur. Buna paralel olarak, 2005 Yılı Yatırım Programı'na Dünya Bankası'ndan sağlanan kredi ile "Ortaöğretimde Reform Projesi"nin alınması planlanmaktadır. Bu proje, ağırlıklı olarak mesleki eğitim alanında yapılması gereken reformları kapsamakta olup yaklaşık maliyeti 200 milyon doları kredi ve 70 milyon doları ülke katkısı olmak üzere toplam 270 milyon dolardır.



Başbakan Yardımcısı Abdüllatif ŞENER

Türkiye'de sayıları 10 milyonu bulan üniversiteye gidememiş lise mezunu veya vasıfsız üniversite mezunu işsizlerin kısa süreli ve bilişim ağırlıklı eğitimlerle yeni dönemin gerektirdiği niteliklere kavuşturulması mümkün olabilir mi? (ABD'deki Silikon Vadisi'ndeki insan kaynağının yüzde 30'unun yeniden eğitimle sektöre kazındırıldığı belirtiliyor.)

İşsiz lise veya üniversite mezunlarına bilişim ağırlıklı eğitimlerin verilmesi, özelikle özel sektörün ihtiyacı olan ve günümüzde işletme içi eğitimler ile üstesinden gelinmeye çalışılan bilişim alanında yetişmiş insan gücü ihtiyacının karşılanması için çok gereklidir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, verilen eğitimin kalitesi ve ihtiyaçlara ne kadar cevap verdiğidir.

KDEP'te yer alan buna yönelik bir eylem ile kurs ve sertifikasyon eğitiminin niteliğinin yükseltilmesi ve verilen sertifika ve diplomaların AB standartlarında denkliğinin sağlanması amaçlanmıştır. Bu alanda sağlanacak gelişmeler ile varolan kursların verimliliği ve çeşitliliği artırıldığı gibi ulusal ve uluslararası geçerliliği de sağlanmış olacaktır.

Türkiye'de kaç tane Halk Eğitim Merkezi var ve bu merkezler, vasıfsız işsizlerin özellikle teknoloji konusunda eğitilmesi amacıyla yeniden yapılandırılabilir mi?

Halk Eğitim Merkezleri, ülkemizdeki tüm vatandaşlarımıza okuma yazma, mesleki teknik ve sosyal kültürel amaçlı kurs, seminer vb. etkinlikleri düzenleyebilecek şekilde örgütlenmiştir. Mesleki teknik amaçlı kurslar, beceri geliştirme ve meslek kazandırma şeklinde iki bölümde düzenlenmektedir. Bugün itibarıyla 922 il ve ilçede Halk Eğitim Merkezi bulunmaktadır. Meslek kazandırma kursları işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu ara işgücü yetiştirmeye, vasıfsız işgücünün nitelikli hale getirilmesinin amaçlamaktadır. Talep halinde vasıfsız işgücünün, mesleki eğitim merkezleri, mesleki ve teknik ortaöğretim kurumları ve halk eğitim merkezlerinde eğitilmesi mümkündür.

Şüphesiz, bu merkezlerin teknoloji ve bilişim konusunda da meslek edindirme fonksiyonuna kavuşturulması gereğine inanmaktayız. Dünya Bankası ve AB kaynaklı eğitim projelerinde bu boyuta yer verilecektir.

Prof. Dr. Nazif GÜRDOĞAN

Toplumların Görünmeyen Zenginliği:

Entelektüel Sermaye

Yirmibirinci yüzyılda ülkelerin gücü, parasal sermayeden daha çok, entelektüel sermayeden kaynaklanacak. Çünkü yeraltında zengin maden yatakları ya da değerlendirilemeyen finansal kaynaklara sahip olmakla, ülkelerin ürün ve hizmet üretme gücü, Japonya ya da Almanya'nın seviyesine yükselmiyor. Türkiye, entelektüel sermayesi yeterli olmadığı için, varlık içinde yokluk çekiyor.

Yirmibirinci yüzyılda ülkelerin gücü, parasal sermayeden daha çok entelektüel sermayeden kaynaklanacak. Sanayi toplumunda ekonomik ve kültürel hayatın odak noktasında finansal sermaye vardı. Bilgi toplumunda ise, toplumsal hayatın yönlendirici gücü entelektüel sermaye olacaktır. Pek çok hammadde zengini ülkede olduğu gibi, entelektüel sermayenin güçlü olmadığı ülkelerde, bol doğal kaynaklara sahip olmak, üretim gücünü büyütmeye yetmez. Çünkü yeraltında zengin maden yatakları ya da değerlendirilemeyen finansal kaynaklara sahip olmakla, ülkelerin ürün ve hizmet üretme gücü, Japonya ya da Almanya'nın seviyesine yükselmiyor.

Ülkelerin, kurum ve kuruluşların verimli bir biçimde kullanılamayan kaynakları ister parasal, isterse doğal olsun, güneşli havadaki buz gibi, eriyip yok olup gitmekten kurtulamaz. Türkiye, entelektüel sermayesi yeterli olmadığı için, varlık içinde yokluk çekiyor. Petrol rezervleri zengin, ancak derinde olduğundan değerlendirilemiyor. Dünyanın zengin bor ve krom yataklarına sahip, gerekli entelektüel sermaye olmadığı için ulusal ve uluslararası sermayeden yararlanamıyor. Üç yanı denizlerle çevrili olmasına rağmen su taşımacılığı yetersiz. Önemli su kaynakları var, enerji üretiminde onlardan yararlanmada oldukça başarısız. Çünkü doğal kaynakları ürün ve hizmete dönüştürecek entelektüel sermayenin simyacıları girişimcilerdir. Türkiye, girişimcilik ve girişim kültürü gelişmemiş bir ülkedir.

Toplumların gizli zenginliği entelektüel sermayedir. Bir ülkede entelektüel sermaye kıtlığı çekiliyorsa, o ülke petrol denizi üzerinde olsa bile üretim güçsüzlüğünü gideremez. Yoksulluğun çelik çemberini kırmada entelektüel sermaye ile finansal sermayenin elele vermesi gerekir. Çünkü genellikle her iki sermaye aynı ellerde toplanmaz. Çoğu defa entelektüel birikimi olanların finansal gücü, finansal gücü olanların da entelektüel birikimi olmaz. Üretim gücünü büyütmek için, farklı birikimlere sahip olanların güçlerini birleştirmeleri gerekir. Sanayi toplumunda herkesin finansal sermaye sahibi olması mümkün değildir. Bilgi toplumunda ise, herkes entelektüel sermaye sahibi olabilir. Bu yüzden bilgi toplumu, herkesin katılımına açık daha eşitlikçi ve daha demokratik bir toplumdur.



Bilgi toplumunda ekonomik, siyasal ve kültürel alanda öğrenilenlerin, öğrenilmesi gerekenler yanında daha az olması, bütün kuruluşlarda öğrenme ve öğretme çalışmalarının sürekli olmasını zorunlu kılıyor.

Finansal sermayeden daha çok entelektüel sermayenin ağırlık kazandığı bilgi toplumunda öğrenmesini öğrenen insan, ekonomik ve kültürel yapılanmanın sürükleyici gücüdür. Çünkü görünen ve görünmeyen sermaye alanları içinde herkesin kolaylıkla ulaşabileceği kaynak, entelektüel sermayedir. Bilgi toplumunda önemli olan gelir farkı değil, eğitim farkıdır. Bilgi toplumunda zengini yoksuldan ayıran gelir farkı ne olursa olsun birikimli insanı birikimsiz insandan ayıran entelektüel sermaye yoksunluğu kadar olamaz. Entelektüel sermayenin nasıl zenginleştirileceğini kavrayamayan kurum ve kuruluşlar, rekabet güçlerini



koruyamazlar. Birikim ve tecrübelerini, sermayesini paylaşmasını bilmeyen kurum ve kuruluşlar, entelektüel sermayelerini zenginleştiremezler. Nasıl bir ateşle başka bir ateşin yakılması, birincisinin gücünü azaltmazsa, bir kurumun entelektüel birikimini başka bir kurumla paylaşması, onun gücünü zayıflatmaz.

Entelektüel sermayeyi güçlendirmek için, bütün kurum ve kuruluşların öğrenen örgütlere dönüşmesinin vazgeçilmez bir yeri ve önemi vardır. Bilgi toplumunda ekonomik, siyasal ve kültürel alanda öğrenilenlerin, öğrenilmesi gerekenler yanında daha az olması, bütün kuruluşlarda öğrenme ve öğretme çalışmalarının sürekli olmasını zorunlu kılıyor. İletişim alnındaki gelişmeler, bütün dünyayı duvarsız ve kapısız büyük bir üniversiteye dönüştürdü. Çünkü bilgisayar ortamında öğrenme için olduğu kadar öğretme için de sınırlar ortadan kalktı. İletişim imkanları dünyanın bütün üniversitelerini kurum ve kuruluşlarla birlikte evlere de taşıdı. Bunun sonucu da öğrenme ve öğretme çalışmaları hiçbir zaman ve mekan sınırlamasıyla karşılaşmadan kesintisiz bir süreklilik kazandı. Beşikten mezara kadar devam eden öğrenme sürecinde gelen günü, geçen günden daha verimli kullanmasını başaramayan kurum ve kuruluşların uzun ömürlü olmaları mümkün değildir. Bu yüzden, bir örgütte entelektüel sermayeye yapılan yatırım, örgütün geleceğine yapılan yatırımdır.

Öğrenme Özürlü Şirketler, Kısa Ömürlü

Arie de Geus, "Yaşayan Şirket" isimli kitabında büyük kuruluşların ortalama ömürlerinin kırk ya da elli yılı aşamadığını vurgulayarak, onların çoğunun öğrenme özürlü olduklarını söylüyor. Entelektüel sermayeye yatırım yapmayan kurum ve kuruluşların çoğu ortalama bir insan ömrü kadar bile yaşamadan yok olup gidiyor. Bunun için, bütün kurum ve kuruluşların değişmeyen amaçlarla değişen araçlara egemen olması, öğrenen bir örgüt olmalarına bağlıdır. Öğrenmesini, öğrenme faaliyetleri hem bireysel hem de toplumsal düzeyde bütün kurum ve kuruluşların ana sorunudur. Çünkü bütün örgütlerin yarınlardaki başarısı, bugünlerde entelektüel sermayeye yaptıkları yatırımlara dayanır.

Entelektüel sermayeye yatırım yapmayan kuruluşlar, kendileriyle birlikte toplumlarını da yoksullaştırırlar. Sınırlarla birlikte kıtalar arasındaki farkların önemini yitirdiği bir dünyada, ülkelerin entelektüel sermayesi ulusal olmaktan çıktı uluslararası bir boyut kazandı. Artık hiçbir ülkenin entelektüel sermayesinin dünyanın toplam entelektüel sermayesi kadar zengin olması mümkün değildir. Geleceğin başarılı kuruluşları, kendi entelektüel sermayesini oluşturmada dünyanın entelektüel sermayesinden yararlanmasını bilenler olacaktır. Entelektüel sermaye bütün ülkelerin yitirilmiş kaynağı gibi olmalıdır. Her ülke, onu bulduğu ülkeden almalıdır.

İster ürün, ister hizmet, isterse de bilgi üretsin her kurum ve kuruluş globalleşen dünyadaki gelişmelere ayak uydurabilmek için, entelektüel sermayesini ülkesiyle birlikte diğer ülkelerle paylaşmasını bilmelidir. Çünkü ister entelektüel, isterse finansal olsun, elindeki kaynakları paylaşmasını bilmeyen kuruluşlar, kendi örgütlerinin rekabet güçlerini büyütemedikleri gibi, yok olup gitmekten de kurtulamazlar. Hem finansal, hem de entelektüel olsun, paylaşılmayan sermaye zenginleşmez ve güçlenmez. İster ürün, ister hizmet, istese bilgi olsun, üremeyi bilenler, toplumun en erdemlileridir. Toplumun ihtiyaçlarını karşılamak için ürün ve hizmet üretenlerle cephelerde savaşanlar arasında fark yoktur. Bütün dünyada savaş alanlarının yerine pazarlar geçti. Pazarlarda alınan satılan ürün ve hizmet üretmesini bilmeyen toplumlar, savaş alanlarında kullanılacak silahları üretmede hiçbir zaman başarılı olamazlar.

Entelektüel ve finansal kaynakların altın oranda birleştirmesini bilen kurum ve kuruluşlar, pazar paylarıyla birlikte katma değerlerini uyum ve düzen içinde büyütmesini de başarırlar. Kuruluşların başarısının kaynağında finansal sermayeden daha çok entelektüel sermaye vardır. Belirleyici olan parasal sermaye değil, entelektüel sermayedir. Çünkü para-



sal sermayeyi değerlendiren de entelektüel sermayedir. Entelektüel sermayenin güçlü olmadığı kuruluşlarda, parasal sermaye etkin bir biçimde değerlendirilemez. Ancak işletmelerin bilançolarındaki aktiflerde entelektüel sermaye görülmez. Çünkü işletmelerin finansal tablolarında entelektüel sermayeye yer verilmez.

Kurum ve kuruluşların ürün ve hizmetlerini pazarda aranır kılan marka değerleridir. Entelektüel sermaye gibi, marka değeri de bilançoların aktiflerinin dışında tutulur. Pek çok kurum ve kuruluş marka değeri gibi, entelektüel sermayesi de en az görünen fiziksel aktifleri kadar değerlidir. Çalışanları , müşterileri, dağıtım kanalları ve tedarikçileriyle bir kuruluşun entelektüel sermayesini oluşturan kalemlerin önümüzdeki yıllarda bilançolarda vazgeçilmez bir yeri olacaktır.

Amerika'nın demir çelik sektörünün öncülerinden Andrew Carnegie'ye, "Elimizdeki bütün işletme ve kaynaklarınızı kaybetseniz, böylesine büyük ve görkemli tesisleri ne kadar zamanda kurabilirsiniz?" diye sormuşlar. Entelektüel sermayenin gücünü gösterme bakımından Carnegie bu soruya çok çarpıcı cevap vermiş.

"Eğer elimizdeki tesis ve kaynaklardan kastınız fabrikalarımız fiziksel varlıklar ise, hepsi doğal bir afette yok olmuş, insan kaynaklarım sağ olarak elimde kalmışsa, o zaman üç yıla kalmaz, bugününkünden daha mükemmelini kurarım. Ancak bütün insan kaynaklarım elimden gitmişse, böyle bir sanayi yeniden kurmaya artık benim ömrüm yetmez ." İster fiziksel, isterse finansal olsun, üretim için sürükleyici olan, kaynaklar verimli bir biçimde değerlendirmesini bilen entelektüel sermayedir.

Her alanda mükemmeli aramada, Yirminci yüzyılın sonu, finansal sermaye benzeri sanayi toplumunun değişmez kabul edilen değerlerinin sonu oldu. Değişik alanların uzmanlarının tekrar tekrar vurguladıkları gibi, iletişim teknolojisindeki gelişmeler, bilinen dünyanın sonunu getirdi. Yirmibirinci yüzyıl, ekonomik, siyasal ve kültürel açıdan Yirminci yüzyılın devamı olmayacak. Dünya ölçüsünde oluşan ekonomik ve kültürel ağlar, ülkeler arasındaki merkez ve çevre farkını ortadan kaldırdı. Her ülkede kusursuz ürün, hizmet ve bilgi üretmesini başaran kurum ve kuruluş, Yirmibirinci yüzyılın oluşmasına katkıda bulunabilir. Çünkü bilgi toplumu, bütün dünyayı yirmidört saat üretim ve tüketim yapılabilen global bir çarşıya dönüştürdü.

Yeni dönemler, yeni kaynaklarla birlikte yeni örgütlenmeler de gerektirir. Dünyadaki gelişmelere ayak uydurabilmek için, sanayi toplumunun örgütlenme biçimi ve sorunlara çözüm arama stratejileri geçerliliklerini büyük ölçüde yitirmiştir. Çünkü İbn Haldun'un dediği gibi: "Gelecek geçmişe suyun suya benzemesi kadar benzer"se de, geleceğin üstesinden gelebilmek için, yeni yöntemlere ihtiyaç vardır. Sanayi toplumunda üretim gücünün lokomotifi finansal sermaye idi, bilgi toplumunda ise, entelektüel sermaye olacak. Geçen yüzyılın kuruluşlarının simgesi "Ford" olmuştu, yeni yüzyılda ise " Microsoft" olacak. Biri görünen, diğeri görünmeyen ürünler üretiyor.Birinin üretiminde finansal, diğerinde entelektüel sermaye önemlidir.

Yeni yüzyılda, görünmeyen ürün ve hizmetleri üretmede başarılı olmayan kurum ve kuruluşlar, kendilerinde görünenleri kusursuz bir biçimde üretme gücünü de bulamayacaklardır.



Seda EMİR

Türkiye'nin , 'Demografik Fırsat Penceresi'

Gelişmiş ülkelerin en büyük problemlerinden biri, yaşlı nüfus hızla artarken, yerine genç nüfusun yetişememesi. Yaşam süresinin uzamasıyla ve doğum oranındaki düşüş nedeniyle, dünyada 60 yaş ve üstü nüfus, hiçbir yaş grubunda olmadığı kadar yükseliyor. Bu durumun Türkiye için, 'Demografik Fırsat Penceresi' niteliği taşıdığı belirtiliyor.

Dünyanın en büyük ekonomik işbirliği örgütü olan OECD ülkelerinde nüfusun yaşlanması, buna karşılık doğum oranlarının düşüklüğü, işgücü piyasalarının şeklini değiştiriyor. Demografik yapıdaki değişiklikler artık tüketim, tasarruf, yatırım ve sermaye birikimi kalıplarını da değiştirecek. İnsanlar artık daha uzun çalışmak ve çalışma hayatları sırasında daha çok tasarrufta bulunmak zorunda kalacaklar. Devletler verimliliği desteklemek amacıyla emeklilik, sağlık, eğitim ve öğretim alanlarında reform yapma ihtiyacı duyacağa benziyor.

Dünya Sağlık Örgütü ve Birleşmiş Milletler verilerine göre, yaşam süresinin uzamasıyla ve doğum oranındaki düşüş nedeniyle dünyada 60 yaş ve üstü nüfus hiçbir yaş grubunda olmadığı kadar yükseliyor. Dünyadaki nüfus artışının da düşeceği öngörülüyor. OECD raporlarına göre 1995'de 5.7 milyar olan dünya nüfusunun, 2010'da 7 milyara, 2020'de 7.7 milyara yükselmesi bekleniyor. Raporda 30 yıl içindeki nüfus artışının 1950 yılındaki dünya nüfusuna eşit olacağı yer alıyor. Ancak artış, gelişmekte olan ülkelerden kaynaklanacak. OECD ülkelerinin toplam nüfusunun dünya nüfusuna oranının 1995'deki yüzde 19'dan, 2020'de yüzde 16'lara düşeceği tahmin ediliyor. Türkiye, OECD-Avrupa üyelerinin her birinden daha geniş topraklara sahip bir ülke. Bu grup için 1997'de 62.8 milyonluk nüfusuyla Almanya'dan sonra ikinci sırada yer alıyordu. Tahminlere göre 2020 yılında en büyük nüfusa sahip ülke konumuna gelecek. 1960'larda OECD alanında ortalama yaşam beklentisi 66 yıl civarında iken bugün bu 76 yıla yükselmiş durumda. Sonuç olarak birçok ülkede yaşam beklentisi yükseldi ve doğum oranları düştü.

Türkiye İşveren Sendikası Konfederasyonu (TİSK) Araştırma ve Yayın Uzmanı Emel Çopur, İşveren Dergisi'nde yer alan yazısında gelişmiş ülkelerde ortalama olarak her kadının 1.6 çocuk sahibi olduğunu belirtiyor. İtalya, İspanya ve Çek Cumhuriyeti gibi bazı ülkelerde bu oran ortalama 1.1-1.2 seviyesinde. Çopur, kadın başına çocuk oranının 2.1 olduğu ülkelerin, durağan nüfus değerinin çok altında bulunduğuna dikkat çekiyor. Artan yaşam beklentisi ve düşük doğurganlık oranlarının özellikle 2010 yılından sonra çalışma yaşındaki nüfus oranlarında azalmayı beraberinde getireceğinden söz ediyor. OECD alanında bütün olarak, 65'ten ileri yaştakilerin sayısı, 20-64 yaş aralığındakilerin sayısının, (bağımlılık oranı) önümüzdeki 50 yılda iki kat artarak en az yüzde 50'ye ulaşması bekleniyor. Bu konuda ani ve hızlı artışlar da bekleniyor.



Genç Nüfus Avantaj mı?

Peki Türkiye genç ve sürekli artan nüfusuyla dünyadaki bu demografik değişimden payını alabilecek mi? Avantaj haline gelen genç nüfus nasıl kullanılmalı? İstatistiklere göre Türkiye'deki 0-14 yaş arasındaki nüfus 20 milyon. Şu anda çalışmayan bu nüfus, önümüzdeki 10-15 yıl içince işgücü piyasasına girecek. Yani her yıl tahminen bir milyon gencin işgücü piyasasına katılması bekleniyor. Bu, işsizliğin en önemli sorun olduğu Türkiye'de bütün bu gençlere istihdam imkanı sağlanması anlamına geliyor. Genç nüfus, dünyadaki demografik dengeler açısından Türkiye için bir yandan avantaj olarak görülüyor. Diğer yandan ise işsiz sayısının artması anlamını taşıyor.

Türkiye bilişim sektöründen yararlanabilir. Şu anda diğer ülkeler, Avrupa ülkeleri şunu tartışıyor: bilişim sektöründe eğitim verecekler, fakat belli yaştaki insanları bu konuda, yenilikler konusunda eğitmek zor. Ama Türkiye, şu anda okullarında 16 milyon öğrencisi olan bir ülke. Bu inanılmaz bir potansiyel.



Türkiye İşverenleri Sendikaları Konfederasyonu'nun (TİSK) 40. kuruluş yıldönümünde Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü Necdet Kenar, yaptığı konuşmada, genç nüfusun Türkiye için bir şans olabileceğini belirtti. Kenar, bu toplantıda yaptığı konuşmada şunları söyledi: "Bugün Avrupa Birliği'nin istihdamla ilgili sorunlarına bakıyorsunuz, söyledikleri şey; nüfus yaşlanıyor. Yaşlanma krizinden söz ediliyor, çalışabilecek yaştaki insanları bulamamaktan söz ediyorlar ve mümkün olduğu kadar yaşlı insanları istihdamda tutmanın yollarını arıyorlar. Örneğin, Stockholm'de bir karar aldılar, dediler ki, 2010 yılında 55 yaşın üstündeki insanların istihdam oranını yüzde 50'ye çıkaralım. Şimdi, o açıdan bakılırsa, AB'nin yaşlanan nüfusuna bakıldığında genç nüfus, Türkiye için bir anlamda bir şans. Buna 'Demografik fırsat penceresi' diye literatürde güzel de bir ad bulundu. Türkiye'nin bunu değerlendirmesi lazım. Bu nasıl değerlendirilecek? Öncelikle işgücünün iyi eğitilmesi, çok iyi eğitilmesi lazım. Çünkü, yeni üretim biçimleri, bilgi ekonomisi, nitelikli işgücünü gerektiriyor, eğitim düzeyi yüksek kişilere ihtiyaç duyuyor. Birincisi bizim bu nüfusu çok

Tablo:1. Toplam Nüfus ve Artış Oranı Göstergeleri

	Toplam Nüfus (milyon)				Ortalama Yıllık Artış Oranı (%)
	1995	2000	2010	2020	1995 - 2020
ABD	263	275	297	321	0.80
Japonya	126	127	127	124	-0.06
AB	370	375	375	371	0.01
Türkiye	61	66	75	83	1.24
Diğer OECD	262	277	304	326	0.97
Toplam OECD	1.082	1.120	1.178	1.225	0.50
Çin + Hong Kong	1.227	1.291	1.395	1.494	0.80
Hindistan	936	1.022	1.189	1.327	1.41
Endonezya	198	213	240	264	1.16
Brezilya	162	175	199	221	1.25
Rusya Fed.	147	146	143	140	-0.20
Diğer Asya	617	681	807	924	1.63
Diğer Latin Amerika	223	241	276	311	1.34
Ortadoğu - Afrika	871	1.013	1.298	1.584	2.42
Diğer Ülkeler	229	232	242	252	0.33
Toplam - OECD Dışı	4.610	5.014	5.789	6.517	1.39
Toplam Dünya	5.692	6.134	6.967	7.742	1.24

KAYNAK: OECD Projeksiyonları (1997) Bos et al, World Populations, The World Bank (1994)

iyi eğitmemiz lazım. İkincisi istihdam imkanlarının oluşturulması gerekli. Genç nüfus, istihdama katıldıkça demografik baskı yaşamaya devam edeceğiz. Türkiye'deki işgücü piyasasına baktığımız zaman, işgücünde, genç işsizliği görüyoruz. Demografik yapımız, Avrupa Birliği ile ya da diğer ülkelerle karşılaştırdığımızda bizi ayırt edici bir özellik."

Eğitimle Parlatılabilecek Bir Madene Sahibiz

Kenar'ın ifade ettiği gibi genç nüfusun avantaj olarak görülebilmesi için eğitilmesi gerekiyor. Avrupa'da nüfusu hızla yaşlanan ülkeler için Türkiye'nin dinamik genç işgücü, çok çekici görünüyor. Ama Avrupa'da yerleşen Türkiye profili ise bu nüfusun önünde bir engel olabilir. Yaşadığı toplumla entegre olamamış, vasıfsız ve üretime sevk edilmesi imkansız izlenimi veren Avrupa'da yaşayan Türkler'den farklı bir kitle oluşturmak gerekiyor.

Bir de yaşlanan ve genç nüfusa ihtiyaç duyan Almanya gibi ülkelerdeki istihdam ihtiyacının olduğu iş alanlarına göre gençlerin meslek sahibi yapılması önem taşıyor. Burada bilişim sektöründeki meslekler ön plana çıkıyor. Kenar, TİSK'in kuruluş yıldönümünde yaptığı konuşmada bu konuda şunları söyledi: "Türkiye bilişim sektöründen yararlanabilir, özellikle genç işgücünü nitelikli hale getirebilirse. Türkiye burada inanılmaz bir şansa sahip. Şimdi diğer ülkeler, Avrupa ülkeleri şunu tartışıyor: bilişim sektöründe eğitim verecekler, fakat belli yaştaki insanları bu konuda, yenilikler konusunda eğitmek zor. Ama Türkiye, şu anda okullarında 16 milyon öğrencisi olan bir ülke. Bu inanılmaz bir potansiyel."

Kaynak: Bos et al, World Population Projections, The World Bank (1994)

Tablo:2. Çalışma Çağındaki Nüfus (Ortalama Yıllık Artış) (%) En Yüksek Nüfuslu On OECD Ülkesi

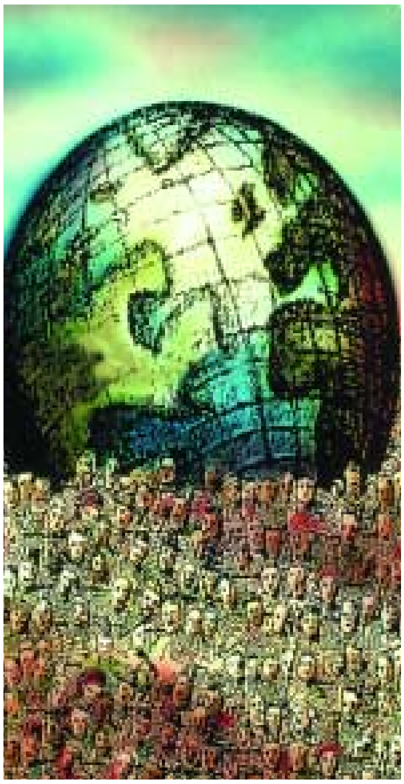
15 ila 64 Yaş arası nüfus (çalışma çağındaki nüfus)

	1900 - 2000	2000 - 2010	2010 - 2020
Dünya	1.7	1.6	1.2
Toplam OECD	0.7	0.5	0.0
OECD - Avrupa	0.5	0.2	-0.2
ABD	0.9	0.9	0.1
Japonya	0.0	-0.5	-0.8
Meksika	2.5	2.2	1.5
Türkiye	2.2	2.0	1.1
Almanya	0.1	-0.5	-0.8
Fransa	0.4	0.4	-0.4
İngiltere	0.2	0.2	-0.3
İtalya	-0.1	-0.4	-0.8
İspanya	0.3	-0.2	-0.5
Kanada	1.1	0.8	0.0

KAYNAK: OECD Projeksiyonları (1997) Bos et al, World Populations, The World Bank (1994)

50 Yaş Üzeri İşgücü Çalışma Düzeni

Dünyaca ünlü bilim insanı ve araştırmacı Peter Drucker, The Economist'te yer alan araştırmasında geleceğin toplumuna ışık tuttu. Drucker da yaşlanan nüfusun ve bilgiye dayalı işgücünün geleceğin iş hayatında önemli rol oynayacağını düşünüyor. Drucker´a göre gelişmiş ülkelerin en büyük sorunlarından biri, yaşlı nüfusun hızla artarken yerine genç nüfusun yetişmemesi. Bu durum nedeniyle gelecekte 50 yaş üzeri çalışanların işgücüne büyük ihtiyaç duyulacak. Bu kişiler tam gün ofiste çalışmak yerine yarı zamanlı, geçici işler yapacak ya da danışman olarak görev alacaklar. Yaklaşık 25 yıl sonra bir organizasyonda görev yapanların yalnızca yarısı o şirketin tam zamanlı elemanı olacak. Nüfusun yaşlanmasıyla birlikte gündeme gelecek en önemli konulardan biri göç olacak. Gelişmiş ülkelere dünyanın her yerinden genç insan akışı olacak. Bu demografik değişimle birlikte homojen kültürler ve pazarlar da kaybolacak. Drucker, gelecekte işgücünün 50 yaş üstü ve altı olmak üzere iki ana kola ayrılacağını öngörüyor. Bu iki grubun ihtiyaçları, davranışları ve üstlendikleri görevler birbirinden farklı olacak. Genç grup için sürekli bir iş ve düzenli bir gelir önem taşırken, sayısı gittikçe artan yaşlı nüfusun çok daha fazla seçim hakkı olacak.



Yrd. Doç.Dr.Bekir GÜNAY
Kocaeli Üniversitesi / Uluslararası İlişkiler Bölümü

Osmanlı'da İnsan Kaynağı Planlaması

Devşirme sistemiyle gayr-i Müslimlere bürokrasinin kapıları açılırken, Türkler'e sistemi kontrol etme görevi verilir. Bu görevin formülüze edilmiş adı, "Ulema", yeri ise "Medreseler"dir. Osmanlı'da Fatih Sultan Mehmed'le beraber medreseler, devletin "Ar-Ge"si ve toplumu eğiten merkezler haline dönüşür.

Eğitim, ilk çağlardan bu yana insanların dünyayı algılama ve anlamlandırmasını sağlayan en önemli enstrüman olmuştur. Eflatun, devletin görevleri arasında eğitimi tanımlar. Bu eğitimde de kişisel gelişime katkı için spor ve müzik olmasını ister. Devlet için gerekli olan Bekçilerin(askerlerin) eğitimine de özen gösterir. Eflatun'dan Aritoteles'e, Nizamü'l-mülk'ten Sühreverdi'ye kadar tüm siyasi metin yazarlarında eğitimin amacı, "Erdemli İnsanlar" yetiştirmektir.

Fatih'ten Kanuni'ye kadarki zaman diliminde kişisel gelişim eksenli Osmanlı eğitim sisteminin nasıl algılanıp uygulandığını ve bunun devlet bürokrasisindeki tesirlerini analiz edeceğiz.

Osmanlı'da, Devletin Kurgulanması

Osmanlının "devlet felsefesi"ni Fatih Sultan Mehmed kurmuştur. Osmanlı devletinin kurumsal yapısını Selçuklularda, Abbasiler'de, İran'da ve Orta Asya'da aramak lazımdır. Devletteki merkezi ünitelerin oluşturulmasında Abbasi ve Selçuklu sistemleri temel alındığı görülür. Osman Gazi'den Fatih'e kadarki evrenin özelliği yerellikten bölgesel devlet statüsüne geçmek isteyen bir Osmanlı vardır. Devletin kurumsal yapısı da buna göre dizayn edilir. Osmanlının dünya stratejisi Orhun Abidelerindeki "Kut"un İslami söylemler ekseninde İlayi kelimetullah fikrine dayanır. Osmanlı devleti kuruluşuyla birlikte gelişim trendini Balkanlar ekseninde yoğunlaştırır. Anadolu'daki kısır çekişmelere girmeyen Osmanlı devleti, eski Roma İmparatorluğunun artığı Bizans devletinin topraklarını kendi gelişme alanı içinde görür. Ankara savaşına kadar gelişme boyutunu Balkanlar üzerinde kuran devlet, Balkanların coğrafi literatürü de "bizce" olmaya başlar. Balkanlar artık Rumeli'dir. Osmanlı kroniklerinin "Timur belası veya fitnesi" dediği sosyal ve siyasal travma, devletin bölgesel statüde olmadığını, kurumsal yapısının da istenilen düzeyde bulunmadığını gösterir.Osmanlının yayılma hedefin Balkanlar olması, Timur fitnesinden kendini kurtarmış Rumeliler, Osmanlı devletini bir mana da tekrar kurmuşlardır. Devlet, doğru strateji üzerine kurgulanmıştır. Kirişçi Mehmed Çelebi ve II.Murad'la artık Osmanlı, bölgesel güç statüsünü zorlamaya başlar. Timur belasından gerek kurumsal, gerekse devlet bazında önemli sonuçlar çıkarılır.



Fatih'e Kadar, Osmanlı Devlet Sistemine Bir Bakış

Osman Gazi döneminde devletin en tepesinde bey veya sultan vardır. Devlet, mobilize bir özellik taşır. Padişah'ın yanında Divan bulunur. Divan veya sonraki adıyla Divan-ı Hümayun[1], Osmanlı devletinde "sistemin adıdır". Aşıkpaşazade tarihinde Osman Gazi için "yüksek bir burca çıkıp divan kurup halkın dertlerini dinlerdi" ifadesiyle divan, Osmanlı devletinde görülmeye başlanır.[2] Divanı, Osmanlı öncesi Emeviler, Abbasiler ve Selçuklular'da görürüz. Divanda Vezir, Beylerbeyi ve Defterdar yer alırken ilerleyen zaman dilimde yavaş yavaş yeni görevlilerde bulunmaya başlar.

Osmanlı Devlet sistemi, kişisel gelişimi baz almıştır. Devlet ve topluma faydalı bireyleri tespit eden eğitim sistemidir. Mezunların kişisel gelişme periyotlarını kontrol edilip yükselmelerine imkanlar sağlanırdı. Osmanlı devletini dünya gücü yapan sistemin özü budur.

Osmanlı Devlet Sistemini Kuran Kişi; Fatih Sultan Mehmed

Fatih dönemi Osmanlı devletinin bölgesellikten global devlet statüsüne geçiş hamlelerinin atıldığı, devletin kurumsal yapısının ona göre kurgulandığı bir devirdir. Osmanlının dünya gücü olmasının bir manada manifestosu olarak tanımlanan belgeler, Fatih Kanunnameleridir. Fatih kanunnameleri, bir devletin nasıl olması gerektiği fikri üzerine dizayn edilir. Devletin zafiyetleri görülüp, kesin hükümlerle düzeltilir. Kurumlar tanımlanırken vatandaşlar da tanımlanır. Osmanlı halkı, Müslim ve Gayr-i Müslim olarak sınıflandırılır. Bu tanıma nüfus dağılımı ekseniyle baktığınızda karşımıza Hıristiyan bir devlet çıkar. Yani Osmanlı devletinin Balkanlara doğru yayılmasıyla halkının çoğunluğu Hıristiyan ve Ortodoks olarak görülür. Sistemin içine almadığınız her farklı unsur, bir müddet sonra sistemi yıkmaya çalışır veya böyle bir zemin oluşmasına meydan verir. Fatih'le Osmanlı devleti yeniden kurgulanır. Devlet sisteminden Türk unsuru yavaş yavaş itilir.

Fatih devri, geçmişin zafiyetlerinden ders çıkaran evredir. II. Mehmed'e gelinceye kadar Devlet sisteminde padişahlık Osmanlı oğullarına, vezirlik de Candarlı oğullarına aitti. Devletin tepesinde iki güçlü aile bulunmaktaydı. Timur fitnesinde Osmanlı'yı yenen Timur değil, sistemdeki zafiyetler olmuştur. Babanın oğulları, devleti parçalamışlardır.

Fatih'in global devlet tanımlamasında Candarlı gibi bir ailenin olmasına sistem izin vermemektedir. İstanbul'un fethi akabindeki olaylarla Candarlı vezir ailesiyle[3] Türkler, sistem dışına çekilerek, "Devşirme sistemi"yle Gayr-i Müslim unsur sistemin içine alınır.

Osmanlı devletinde sistemin aslı toprağa dayanır. Toprağın işletilmesi sonucunda devlet buradan üç çıktı elde eder. Bunlar;
1. Ekonomik 2. Asker 3. Vergidir.

Elde edilen çıktılardan ilki ekonomidir. Ortaya çıkan ürünün satışı ekonomik olaydır. İkincisi de askeridir. Burada askerilik iki manada değerlendirilmelidir. Biri "Devşirme sistemi" merkezli olan kul taifesinin oluşması, diğeri de toprağı işleten "tımarlı sipahiler"dir. Sonuncu çıktı ise vergidir. Osmanlı Devletinde en önemli devlete ait kazanç vergidir. Osmanlı, toplum ve toprağın her karesinin kadastrosunu yaparak kimlerin ne kadar vergi vereceğini belirler. Bunu da sıkı takibe alırdı. Her otuz senede devletin hemen hemen tamamı kadastrodan geçirilirdi. Toprak ve vergi envanteri güncellenerek devletin vergi kayıpları en asgaride tutulurdu. "Toprak sistemindeki" temel unsurlardan biri de "Tımarlı sipahilerdir". Bunlar devlete ait olan toprağın işletme hakkına sahip olan kimselerdir. Devletin temel görevlerinden biri de güçlü askeriyedir. Güçlü askeriyenin bakılması, devletin önemli harcama kalemlerinden birini oluşturur. Osmanlı Devletinin Yeniçeriler dışında düzenli ordusu yoktur. Orduyu tımarlı sipahiler oluşturur. Her hangi bir yere sefer emri verildikten sonra emir, Kadılar vasıtasıyla tımarlı sipahilere ulaşır. Onlar da emrindeki askerlerle belirlenen buluşma yerine giderler. Savaş bitince de herkes yerlerine dönerler. Sistemde devlet, asker beslemez. Askerin silahını temin etmez, eğitimiyle ilgilenmez. Bunlar, toprağın işletme hakkına sahip tımarlı sipahinin görevidir

Çiftçi çocukları, toplumun en alt kesimde yer alırlar. Toprağın işletilmesinde görev alırken de yeteneklerine göre tımarlı sipahi olabilirler ve sistem içerisinde yükselebilirler. Tımarlı sipahiler, amatör askerlerdir. Devletin profesyonel askerleri ise Yeniçerilerdir.

Devşirme Sistemi

Devşirme sisteminin özü, Hz.Peygamber zamanına dayanır. Alınan esirlerden belli bir oranda devlet görevlerinde de istihdam edilmesi uygulanması İslamiyet'in ilerleyen devirlerinde ve devletlerinde gelişerek devam etmiştir. Osmanlı Devletinde devşirme sisteminin başlangıcı, Orhan Gazi döneminde uygulanan "pençik sistemine" dayanır. Sistem, savaşlarda ele geçen esirlerin beşte bir oranında askerlik hizmetinde kullanılması esasını baz alır. Bu yapı ilerleyen zaman diliminde "devşirme sistemine "dönüşür. Devşirme sistemi yukarıda da belirtildiği gibi Fatih döneminde devletin vatandaş tanımlanmasında ortaya çıkan Gayr-i Müslim unsurun sistem içerisine alınması amacıyla uygulanır. Devlet, Gayr-i Müslimleri belirli bir süreçte sistemin içine entegre eder.

Devşirme sistemi, Fatih sonrası devirde devleti sembolize eden Osmanlı bürokrasinin temelini de oluşturur. Fatih'le beraber devletin yeniden yapılanması çerçevesinde Osmanlı bürokrasinin şekli de değişir. Bürokrasinin içinde Türk unsuru Candarlı vezir ailesi şahsında saf dışı edilir. I. Murat döneminde kurulan, "acemi ocağı", sistemin ilk kurumu olarak karşımıza çıkar.

Sistem Nasıl Çalışır?

Devlet bürokrasisi ve profesyonel asker ihtiyacı bu sistemden sağlanır. Osmanlı vatandaşı Gayr-i Müslim, özellikle Hıristiyan çocukların belli eğitim sürecinden sonra devlet mekanizması içerisinde görev almalarına imkan sağlanır. Devşirme sisteminde çocukların nereden alınacak-

ları, nasıl alınacağının hepsi kanuna bağlanır. Belirlenen bölgelere Kadı ve gidilen köyün Hıristiyan idarecisi (Kocabaş) ve Papazlar bulunurlar. Gençler, köy meydanına toplanır. Tüm gençler alınmaz. Şartları tutanlar alınır. Bazı şartlardan birkaç örnek; İki erkek evlattan biri alınır. Tek erkek evlat alınmaz. Çingene çocuğu tercih edilmez., gösterişli, akıllı olanlar alınır. Köse ve kısa boylu olanlar alınmaz. Alınan çocukları anne babalarının rızası olmasına dikkat edilir. İstemeyenin çocuğu asla götürülmez. Çocuklar, deftere kaydedilir. Alınan çocuklar, 13-14 yaşlarındadır. Bunlar, gruplar halinde İstanbul'a Acemi Oğlanları Ocağına getirilir. Kısa bir süre sonra ise Anadolu'ya belirlenen Türk ailelerin yanlarına gönderilirler. Burada Türk örf ve adetleri ile Türkçelerinin geliştirilmeleri sağlanır. Eğitim sonrası Acemi Ocağına gelirler. Burada sıkı bir eğitim başlar. Öncelikle kişiliklerinin oturmaları sağlanır. Mesela; kibirlerinin kırılması için bulundukları odaların temizlik işlerini yapmaları, üst tertiplerine itaat etmek vs. Sıkı bir askeri eğitime tabi tutulurlar. Bu eğitimlerinin her karesinde kendilerine "Kul" oldukları sık sık hatırlatılır. Acemi oğlanı olanlar, Yeniçeri Ocağına dahil olurlar. Burada değişik sınıflara ayrılarak yükselmeye devam ederler. Acemi oğlanı adayı olarak seçildikleri andan itibaren öğrenciler, eğitimlerinin her alanında yakından takip edilirler. Liderlik ve yönetici vasıfları olanlar, Yeniçeri olduktan sonra birinci sınıf yöneticiliğe doğru gidecek sürece dahil olurlar.

Enderûn Mektebi

Osmanlı Devletinde üst düzey yöneticilerin yetiştirildiği okula verilen isim Enderun-u hümayun'dur. Saray içerisinde yer alan Enderun[4], medrese dışında eğitim veren profesyonel yönetici eğitim merkezidir. Buraya seçilenler, teorik ile



pratik eğitimlerini tamamlamış üst düzey yönetici adaylarıdır. Acemi oğlanlığı ve Yeniçerilik yıllarında dikkatleri üzerinde toplayan kişiler arasında, "çıkma" grupları oluşturulur. Bunlar Enderun'un öğrenci kitlesini meydana getirirler. Okulda[5] Kuran-ı Kerim'den hadis'e vs. dini ilimler yanında, tarih, riyaziye coğrafya, eğitimleri de verilir. Ayrıca askeri ve idari konularda birinci sınıf eğitim ve öğretim görürler. Okuldaki hocalar, bürokraside görev almış eski yöneticilerdir. Burada yapılan "devlette süreklilik esastır" prensibinin uygulanmasıdır. Osmanlı yöneticilerinin yetiştiği bu okuldaki öğrencilerin hepsi köken itibariyle Gayr-i Müslimdirler. Başarısız olanlar, daha alt görevlerde değerlendirilir. Mezun olanlar, devletin orta derece görevlerinde istihdam edilerek yavaş yavaş yükselmelerine yol açılır. Sonuçta Sadrazamlık gibi devletin ikinci adamlığına kadar gelen bir süreci yaşarlar. Sadrazam olsalar dahi (Sokollu örneğinden olduğu gibi) onlar hep "kul yani bende"dirler. Bu mantık sistemin özüdür. Sokollu, Kanuni'ye yazdığı telhisin altına hep "bendeniz" imzasını atardı. Bu sistemde temel, "Padişaha tam bağlılık" üzerine kurgulanmıştır.

Osmanlı Bürokrasinde devlete en iyi hizmet yapanlara yollar açılır. İlerlemede temel kural, en iyilere (dilde, yetenekte, eğitimde kısaca her alandan) yükselme yolu daima açıktır. Ast üst kavramı görecelidir. En iyi olana her zaman üst olma şansı vardır. Merkez ve taşra bürokrasisindeki bu anlayışın uygulamaları görmek mümkündür.

Toplumu Eğiten Kurumlar: Medreseler

Fatih döneminde Osmanlı Devlet sistemi ile birlikte toplumsal yapı da yeniden dizayn edilir. Burada en önemli kurum "Medreseler"dir. II.Mehmed'le beraber medreseler, belirli bir düzene bağlanır. Osmanlı öncesi devirlerde de var olan



medreseler, Osmanlı Devletinde ilk kez Orhan Gazi döneminde İznik'te kurulur. Fatih'le beraber Osmanlı Devletinin İstanbul'u ticari, siyasi başkent yapma gayretleri sonucu şehir, kısaca bir sürede ilim başkenti olur. Öyle ki, o dönemde İstanbul'a gelen yabancı araştırıcı sayısı diğer başkentlere gelenden daha fazladır.[6]

Devşirme sistemiyle bürokrasiden ayrılan Türklere sistemi kontrol etme görevi verilir. Bu görevin formülüze edilmiş adı "ulema", yeri ise medreselerdir. Osmanlı'da Fatih Sultan Mehmed'le beraber medreseler, devletin "Ar-Ge"si, toplumu eğiten merkezler haline dönüşür. Sahn-ı seman medresesi tıp, fen ve sosyal bilimlerin dünyadaki yeni adresidir.

Osmanlı Devletinde medreseler beş sınıfa ayrılır.

1. Müderrisi 20-25 akçe alan "Haşiye-i Tecrid" medreseleri
2. Müderrisi 30 akçe alan "Miftah" medreseleri
3. Müderrisi 40 akçe alan "Telvih" medreseleri
4. Müderrisi 50 akçe alan "Hariç" medreseleri
5. Müderrisi 50 akçe alan"Dahil" medreseleri, Tetimme veya Musıla-ı Sahn ve Sahn Medreseleri de bulunurdu.[7]

Devletten burs alarak okuyan iki öğrenci grubu vardır. Bunlar biri Yeniçeriler, diğeri de Medreselilerdir. Türkler için eğitim kapısı medreselerdir. Osmanlı devletinde Sahn-ı seman denen en büyük medreseler gelmeden önce Tetimme denilen (Lise eğitimine tekamül eden) okul bitirilir. Akabinde Sahn-ı seman medreselerine alınırlar. Burada her türlü imkanlar öğrenciler içindir.(mediko hizmetleri, kütüphane, yurt vs.) Hizmetler karşılığında öğrencilerden en iyi olmaları istenilir.Herhangi bir ücret alınmaz. Mezun olanlara verilen icazetname denilen diplomalar da ilginçtir. Diplomada dersler değil hocaların adı yazılırdı. Misal "A" kalite olan "Ahmed hocadan Matematik dersi alanlar" gibi hocalar sınıflandırılmıştır. En iyi hocadan ders ve eğitim alanlar, gerek adalet ve gerekse eğitim kurumlarında daha çok tercih edilmektedir.

Osmanlı Devletinde medreselerde çocuğun yeteneğine göre eğitim verilirdi. Osmanlı devletinde herkesin medrese eğitim alması da gerekmiyordu. Zira devlette ona göre istihdam alanı ayrılmaktaydı. Ezbere değil, hayatın içinde eğitim esastı. Amaç devlete ve topluma yararlı insanlar yetiştirmekti. Medreselerde mezun olanlar iki meslek koluna gitmekte idiler. Adalet ve eğitim sahalarında görev yaparlardı. Kadı olan mezunlar en alt yerde Naib olarak görevine başlar. Mesleki süreçte teorik bilgiler, pratik tecrübelerin örtüşmesi sağlanırdı. İki sene sonra tekrar merkeze alınanlar, "Mülazemet sistemi" denilen bu uygulamada merkezde bekletilirler. Burada boş durmayıp hizmet içi eğitime tabi tutulurlar. Özellikle yeni ortaya çıkan suçların tanımlanması ve cezalandırmaların güncelleştirilmesi gibi şeyler Kadılara öğretilirdi. Eğitim sonrası şehir merkezlerine Kadı olarak gönderilirlerdi. Kadılar, burada kendi elleriyle yavaş yavaş yükselirlerdi. Kadılar, belli bir süre sonra müderrisliğe yatay geçiş de yapabilirlerdi. Aynı uygulama Müderrisler içinde geçerli idi.Kadılar ve müderrislerin en üst düzeyde geldikleri makam Rumeli Kadı askerliği ve Şeyhülislamlık idi. Kadı askerler, Divan-ı hümayun'un asil üyesidir. Üst düzey temsil olan ulemanın temel görevlerinden biri de devlete "Ar-Ge" hizmeti yapmaktı. Gerek toplum hayatında ve gerekse devlette sistemsel tıkanıkları görüp çareler üretmek, ulemanın görevleri arasındaydı. Tıkanmalara karşı yeni modelleri ve uygulamaları ulema padişaha önerirdi. Ulemanın padişaha yazdığı arzının sonuna attığı imza, "dainiz", yani duacınız ifadesi yer alırdı. Bürokrasidekilerin can güvenliği yoksa da ulemaya verilecek en büyük ceza ise sürgündür.

Genel sistem içerisinde Türkler, Osmanlı devletinde sistemi geliştiren ve koruyan ana unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sonuç

Osmanlı Devlet sistemi, kişisel gelişimi baz almıştır. Devlet ve topluma faydalı bireyleri tespit eden eğitim sistemidir. Mezunların kişisel gelişme periyotlarını kontrol edilip yükselmelerine imkanlar sağlanırdı. Osmanlı devletini dünya gücü yapan sistemin özü budur.

DİPNOTLAR

[1]*Porf. Ahmet Mumcu, Hukuksal ve Siyasal Karar Organı Olarak Divan-ı Hümayun, Ankara, 1976*
[2]*Aşıkpaşaoğlu Tarihi, (Haz. Nihal Atsız), Ankara , 1985*
[3]*İsmail Hakkı Uzunçarşılı, Candarlı Vezir Ailesi, Ankara , 1984*
[4]*Ülker Akkutay, Enderun Mektebi, Ankara 1984*
[5]*İsmail Hakkı Uzunçarşılı, Osmanlı Devletinin Saray Teşkilatı, Ankara, 1984, s.300, vd..*
[6]*M.Hulusi. Lekesiz, Osmanlı İlmi Zihniyetinde Değişme (Teşekkül - Gelişme - Çözülme XV-XVII.Yüzyılar) Ankara, 1989, (H.Ü. Tarih Bölümü Basılmamış Yüksek Lisans Tezi)*
[7]*I.H.Uzunçarşılı, Osmanlı Devletinin İlmiyye Teşkilatı, Ankara, 1984*

Yrd. Doç.Dr. Ayhan Gençler
Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Beyin Göçüyle Sömürgeciliğe Devam

Gelişmekte olan ülkelerin insan kaynaklarını geliştirerek çağı yakalama yolundaki çabalarına karşılık, bu yöndeki kaynakların gelişmiş ülkeler tarafından yeni sömürü yolları ile ellerinden alınması, ülkeler arasındaki gelişmişlik uçurumunun süreceğini göstermektedir.

Göç kararının verilmesi her ne kadar bireysel bir düşüncenin sonucu olmasına rağmen, bu eylemin oluşması birçok ülke için ekonomik ve yaşamsal strateji olarak kabul gören adeta "göç kültürü" (Castles, 2000: 45) olarak kabul edilmektedir. İşsizlik, ödemeler dengesi, sosyal-kamusal hizmetler, politik, kültürel haklar alanlarında yeterli gelişmeyi gösterememiş ülkelerin yurtdışına insan gücünü ihraç ederek, bu sorun/sorunların oluşturabileceği muhtemel baskıları azaltma ve bunların çözümlerini öteleme düşüncesi yatmaktadır. Gelişmiş ülkelerde çalışan gelişmekte olan ülke insanlarının ülkelerine yaptıkları para transferleri, bu ülkeler için önemli kaynak oluşturmaktadır. 1970'li yıllarda göçmenlerin ülkelerine havale ettikleri 2 milyar dolar civarındayken günümüzde bu 100 milyar dolara ulaşmış olup, bu tutarın yaklaşık yüzde 60'ı gelişmekte olan ülkelere gönderilmektedir (Wests, 2004: 26). Dünya'da en fazla insan gücü ihraç eden ülkelerin ön sıralarında yer alan Filipinler'in yurtdışında bulunan göçmenlerinin 1974-1995 yılları arasında ülkeye gönderdikleri para tutarı 23.4 milyar dolar olduğu, 1994 yılında gönderilen 2.94 milyar doların dış ticaret açığının yüzde 50'sini karşıladığı belirtilmektedir (Castles, 2000: 50). Resmi çevrelerin ifadelerine göre ise, ülke topraklarında yaşayan 77 milyon Filipinli'ye karşılık dışarıda 7 milyon Filipinli'nin bulunduğu ve bunların her yıl ülkeye 7 milyar dolar tutarında para gönderdikleri, bunun da GSYİH'nın yüzde 10'una eşit olduğu belirtilmektedir (Martin & Widgren, 2002: 28). Gelişmekte olan ülkeler için dışarıda bulunanların ülkeye havale ettikleri paraların önemli nakit kaynağı olduğunu göstermektedir.

Gelişmekte olan ülkelerde yıllık nüfus artış oranının yüzde 1.4'ler düzeyinde olması, bu ülkelerin nüfuslarına her yıl 90 milyon yeni insanın katılmasına neden olmaktadır. İşsizliğin azaltılarak istihdamın arttırılması için ILO'nun tahminlerine göre gelecek on yıl içinde beşyüz milyon yeni işin oluşturulması gerektiği belirtilmektedir.



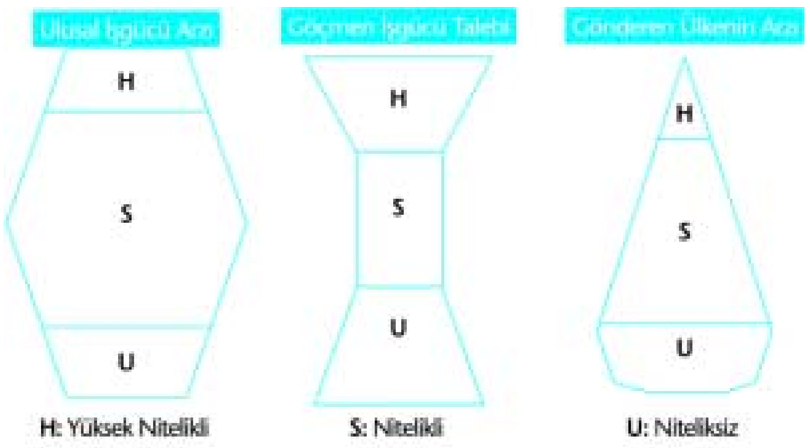
Emek arzı fazlalığı olan gelişmekte olan ülkelerin bu fazlalığı, yaşlanan nüfus yapısına sahip gelişmiş ülkelere ihracı çözüm yolu olarak görmektedirler. Hatta Hindistan, Pakistan ve Mısır gibi ülkeler, akademik alandaki varolan işsizliğe çözüm yolu olarak bu kişileri gelişmiş ülkelere göndermeyi çözüm yolu olarak görmeleri mümkündür. Ancak dünya, tek bir piyasa tipine sahip değildir (Wests, 2004: 22-23). Gelişmekte olan ülkeler, göçü çare olarak görseler bile gerçekte gelişmeleri için önemli olan insan sermayelerini yitirmektedirler. Gönderilen paraların ekonomik ihtiyaçları için önemli bir kaynak oluşturmasına karşın, o kişilerin yetişkin düzeye gelene kadar yapılan harcamaların finansmanı kendi ülkesi tarafından karşılanmış olup üretken sürece sokulamadığından fakir ülkelerin zengin ülkelere adeta kaynak transferi oluşturduğu göz ardı edilmemelidir.

Emek arzı fazlalığının ihraç edilmesinin bir kültür biçimi olarak yerleşik olmasına rağmen, ülkelerin düşük nitelikli emeğe olan ihtiyaçlarını özellikle 20. yüzyılın

Beyin göçü olayı sadece gelişmekte olan ülkelerden gelişmiş ülkelere yönelik olarak değil, aynı zamanda, gelişmiş ülkeler arasında da yaşanmaktadır. Ancak daha çok gelişmekte olan ülkelerden gelişmiş ülkelere doğru olup, OECD ülkelerine yaklaşık 12.9 milyon beyin göçünün gerçekleştiği, bunun 7 milyonunun ABD'ye olduğudur.

ikinci çeyreğinden itibaren önemli oranda azalmıştır. Bu süreci niteliksiz emeğe ilişkin kısıtlayıcı hükümlerin yoğunlaştığı, ekonominin ihtiyaç duyduğu alanlarda ve buna yönelik yüksek nitelikli veya profesyonel kişileri ülkelerine çekebilmek amacıyla esnek uygulamaların yo-

Göç Alıcı - Gönderici Ülkelerin Emek Tabakalaşması



KAYNAK: Wests, 2004:23.

ğunlaştığı bilinmektedir. Birçok ülke onları kendilerine almaktan mutlu olmaktadırlar. Niteliksiz göçmenler, ulusal emek piyasalarındaki emeğin çalışmaya yanaşmadığı tehlikeli ve düşük ücretli işlerde çalışırlarken, yüksek nitelikliler ise emek piyasalarının üst tabakalarında bulunmaktadırlar.

Böhning'in figürlerinden görüldüğü gibi, ulusal emek piyasasında çalışan yüksek niteliklilerin arzı, talep edilenden daha azdır. Ancak, gönderen ülkedeki nitelikli emek gücüne olan ihtiyaç azlığı, bu niteliklere sahip olanları piyasa gücünün dışına atmakta, oyunun oyuncuları konumuna getirmektedir. Yüksek nitelikli insan gücüne sahip, ülkelerdeki sektörel ve diğer dengesizlikler, beyin göçüne neden olmaktadır. Yüksek nitelikli insan tanımlamasında ise ortak bir uzlaşı bulunmamaktadır (Salt,1997: 5). Buna grup içine girenlerin homojen bir yapıya sahip olmamalarından kaynaklanmaktadır. Çünkü ülkelerin bilim ve teknolojiyi tanımlamaları bile farklılık göstermektedir. Beyin göçü kavramı içine "üniversite derecesine veya bir alanda geniş bilgiye sahip" yüksek nitelikli kişiler girmektedir. Bunlar, "yüksek nitelikli uzmanlar, bağımsız yöneticiler, kıdemli işletmeciler, teknik alanda uzman kişiler, tüccarlar, yatırımcılar, fizikçiler, iş adamları, anahtar alanlardaki çalışanlar ve taşeronlar"dan oluşan (OECD, 1997'den aktaran Gençler & Çolak, 2002: 608) bazılarının diplomalı bazılarının da diploması olmayanlardan oluşabildiğidir. Bu kavramsal tanımlamanın dışında beyin göçünü tanımlamaya yönelik terminolojide farklı ifadelerde bulunmaktadır. Bunların en çok kullanılanları ise aşağıdaki gibi (European Student Convention, 2001: 15-16):

Beyin Göçü (Brain Drain)

• Gaillard ve Gaillard, 1997: Yüksek nitelikli kişilerin gelişmekte olan ülkelerden gelişmiş ülkelere, sadece sanayileşmiş ülkelerin yararlanabileceği tek yönlü hareket.

• Britannica Ansiklopedisinde: Eğitimli veya profesyonel kişilerin bir ülkeden ekonomik sektör veya alan için daha iyi ödeme veya yaşam koşulları olan ülke için ayrılması.

• UNESCO tanımlamasında: Ülkeler arasında bilimsel değişimin anormal şekli, oldukça gelişmiş ülkelere tek yönlü akışın karakteristik yapısıdır.

Beyin Değişimi (Brain Exchange) uzmanın alıcı ve gönderici ülkeler arasındaki iki yönlü akışıdır. Beyin kaybı süreli bir olgu olup, uygun beyin kazancı ile telafi edilebilir. Tek taraflı yoğun akış söz konusu ise bu beyin kazancı veya beyin akışı olarak da nitelenir.

Beyin İsrafı (Brain Waste) yüksek nitelikli işçilerin daha önceki işinde uygulanan nitelik ve tecrübeyi gerektirmeyen istihdam biçimlerine geçtiği zaman yeteneklerin israfı ortaya çıkar, bu da onu tanımlar.

Beyin Sirkülasyonu (Brain Circulation) çalışmak için yurtdışına gitme, daha sonra yurtdışında bir iş bulmak ve daha sonra kendi ülkesine geri döndüğünde iyi bir fırsat yakalama avantajı şeklindeki devreyi ifade eder. Bu hareketlilik biçimi çoğu kez bir bilgi transferi kanalı sağlayan pozitif bir hareketlilik olarak kabul edilir.

Tersine Beyin Göçü (Reverse Brain Drain) bir zaman için aynı ülkede kendi işlerinde çalışan ve daha ileri derece için uğraşan kişilerin sonuçta, sürekli olarak kalmak üzere kendi ülkelerine döndüklerinde akademik veya araştırma kurumlarında önemli bir pozisyon elde etme olgusuna denir.

Farklı biçimlerde gerçekleşen yüksek nitelikli kişilerin ülkeleri dışına gitmeleri ile oluşan beyin göçü, aslında yeni bir olgu değildir. İnsanların göç eylemleri nasıl insanlık tarihi kadar maziye dayanıyorsa beyin göçünün mazisi de bilim kadar geçmişe dayanmaktadır (Kurtuluş, 1999: 1). Ancak son yıllarda sıkça duyulan bu kavrama dayalı olguya önem verilmesi, 1960'lı yılların öncesinde eski kolonilerindeki üniversiteli kişilerin ülkelerinden ayrılmaları ile başlamaktadır. İngiltere'nin ABD'ne her yıl 140 bilim adamını



sürekli olarak kaybettiğini gözlemlemesi ile başladığını ve gündeme oturduğunu belirtmek mümkündür (Portes, 1976: 489).

Beyin göçü olayı sadece gelişmekte olan ülkelerden gelişmiş ülkelere yönelik olarak değil aynı zamanda, gelişmiş ülkeler arasında da yaşanmaktadır. Ancak daha çok gelişmekte olan ülkelerden gelişmiş ülkelere doğru olup, OECD ülkelerine yaklaşık 12.9 milyon beyin göçünün gerçekleştiği, bunun 7 milyonunun ABD'ye olduğudur. Dünya Bankası tarafından öne sürülen tahminlere göre ise Afrika ülkelerinin 1980-1987 yılları arasında bu niteliğe sahip olduğu insan sermayesinin 1/3'ünü kaybettiği belirtilmektedir (Wests, 2004: 24). Özellikle eğitim düzeyi yüksek insanların daha iyi yaşam koşulları arayışında olmaları, göçü daha da hızlandırıcı etki yapmaktadır (Castles, 2000: 46). İnsanların göç kararı vermelerine neden olan çeşitli faktörler bulunmaktadır. Portes'e (1976) göre göç kararının verilmesinde ;

1. Genelde ekonomik ve politik dengesizliğin varlığı,

2. Merkez ve periferal ülkeler arasındaki yapısal değişim sürecinin varlığı,

3. Uluslararası alandaki karşılıklı bağımlılık,

4. Uluslararası ekonomide farklı gelişmişlik düzeylerine sahip olunması,

a. Profesyonel emek gücü için gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasındaki gelir veya ekonomik farklılık,

b. İleri ülkelerde az gelişmiş ülkelere göre araştırmada ve pratikte malzeme, personel ve yardımlarda sağlanan destekler,

c. İki toplum arasında bilim adamları ve profesyonellere yaklaşımlardaki farklılıklar,

d. Farklılıkların ardında politik kararsızlık, sosyal barış ve politik özgürlüğün çeşitli şekillerde bastırılmasının,

belirleyici olduğudur. Ancak bu faktörlerin ülkelerin kendilerine has koşullarına göre farklılaşabileceği gibi bireyin içinde bulunduğu psiko-sosyal ortamın özel koşullarının varlığının da önceliklerini değiştirebilir.

Yüksek nitelikli kişilerin hareketliliği üzerindeki hassasiyetin yoğunlaşmasının nedenini, gelişmiş ekonomilerin endüstri toplumundan enformasyon toplumuna geçmelerinde aranması gerekir. Endüstri toplumunun temel özelliği sermaye faktörü iken, enformasyon toplumunda ise yerini bilgiye bırakmaktadır. Yeni ekonomik süreçte bilgiyi üreten kurumlar toplumun temel eksenini oluşturma durumunda olurken, (Ersel, 2003: 713) bilgiyi üretmek ve üretebilecek kaynaklara sahip olmak da temel paradigmayı oluşturmaktadır. Bu nedenle yüksek nitelikli insan sermayesine sahip olabilmek önem kazanmaktadır.

Tablodan da anlaşılabileceği gibi ülkelerin üretim süreçlerinde gereksinim duydukları ve istihdam ettikleri insan gücünün sektörel yapısının nasıl bilgi ağırlıklı olduğu görülmektedir. Tarım sektöründe çalışanların oranında hızlı düşüş yaşanırken, bilgi sektöründe çalışanlarda ise sürekli artış olduğudur. Tarımın payı 1900'lü yılların başında yüzde 40'lar seviyesinde iken, 1988'de yüzde 3'e gerilediği, bilgi sektöründe çalışanların oranı yüzde 3'lerde iken, 1995 yılında yüzde 67'ye çıktığı görülmektedir. Üretim - tüketim kalıp-

Tablo: Çalışanların Sektörel Gelişimi: 1700 - 1995

Sektörler	1700 %	1800 %	1900 %	1988 %	1995 %
Tarım	70	65	40	3	3
Üretim	10	15	40	26	15
Hizmet	15	15	15	15	15
Bilgi	5	5	5	56	67

KAYNAK: Ersel, 2003: 713.



ları ve anlayışının değişmesi, üretim sürecinin tüketici odaklı hale gelmesi, sürekli değişen tüketim talepleri ve artan kalite için işletmeleri zamanında üretim yapabilecek ve sürekli gelişme sağlayabilecek bir rekabet ortamı içine sokmaktadır. Bunda giderek hızlanan küreselleşmenin mallar, hizmetler, sermayenin önündeki engellerin giderek kalkması, iletişim imkanlarının gelişerek, yenilikler ve piyasaların durumu hakkında anında haberdar olmak için işletmeleri, bölgeleri, ülkeleri ve kıtaları daha rekabetçi koşullar içine itmektedir. Bu anlamda da rekabet içinde varolabilmek, ilerleyebilmek veya yarıştan kopmamak için yüksek nitelikli insan gücüne sahip olmanın önemini oluşturmaktadır.

Geleneksel üretim faktörlerinin üretim kapasitesindeki artışın, ekonomik büyümenin daha fazla bilgiye yatırım gerektirmesi, bilgi esaslı yükselen yeni ekonomiye öğrenen ekonomi de denilmektedir. Üretim fonksiyonunda bilgi esasının öncelikli faktör olması, insan sermayesi ve profesyonel nitelikleri daha elzem kılmaktadır. Ekonomik büyümede bilginin öneminin artışı ile son iki asırda ekonomi düşünürlerinin ve yazarların da tanımlamalarına neden olmuştur. Ekonomistler gibi tarihçilerde uzun dönemli büyüme için bilginin toplanmasının daima büyük öneme sahip olduğunun farkına varmışlardır. Abramovitz ve David, sürdürülebilir uzun dönem büyüme için maddi olmayan yatırımların önemini vurgulamışlardır. XIX. yüzyılın ikinci yarısında fiziki sermayenin büyümesinde her çalışılan saatte emeğin üretken verimliliğindeki artışın 2/3 'si oranında katkı sağlarken, XX. Yüzyılın sonlarında 1/5'e dönüştüğü görülmüştür (Third European Report, 2003:2). "Mulligan ve Sala-i Martin (1992) ise, insan sermayesinin fiziki sermayeye nazaran, daha fazla getiri oranının bulunduğunu ve üretime göre yüksek orandaki insan sermayesinin büyüme oranını arttırdığını" (Dursun, 1998: 83), Schultz ise "1929 – 1957 yılları arasında Amerikan ekonomisinin kaydettiği reel milli gelir artışının 40 milyar dolar tutarındaki yüzde 20 oranındaki kısmının, işgücünün öğretim seviyesinin yükselmesinden ileri geldiğini" tespit etmişlerdir. Ayrıca, Harbison ve Myers ise, yüksek nitelikli insan gücünün kalkınma sürecindeki önemini vurgulamak amacıyla bu kitleye, "stratejik insan sermayesi" adını vermişlerdir (Oğuzkan, 1971: 4). Günümüzde bilgi esaslı ekonomik yapıda rekabet içinde kalabilmek, gelişme gösterebilmek, yeniliklere ulaşabilmek ve büyüme sağlayabilmenin temelinde insan kaynaklarına sahip olmak ve bu alanda yatırımları gerçekleştirebilme zorunluluğu bulunmaktadır. Nitekim gelişmenin özü yüzyılımızda enformasyon, iletişim, bioteknoloji ve nanoteknoloji alanlarındaki gelişmededir.

Uluslararası piyasalarda yoğun rekabet koşullarının varlığı, ülkelerin bu ortamda başarılı konum elde edebilmeleri için içsel kaynaklarının yetersizliği durumunda diğer ülkelerin bu niteliklere sahip insan gücünü çekebilmek amacıyla ülkeler arasında adeta gizli bir rekabetin yaşanmasına neden olmaktadır. Beyin göçü olgusu, genel göç hareketlerindeki gibi gelişen ülkelerden gelişmiş ülkelere doğru değil, gelişmiş ülkeler arasında yaşanmasından dolayı farklılık göstermektedir. Bu hareketlilikte yeni dünya ülkeleri olarak tanımlanan ABD, Kanada ve Avustralya daha yoğun göç alan, Avrupa ülkeleri ise hem alan / veren bazen kazanan bazen de kaybedenler grubunda bulunmakta, gelişen ülkeler ise sürekli kaybedenleri oluşturmaktadırlar. Ülkeler arasında yoğun olarak yaşanan beyin göçü, kalkınma sürecindeki önemine rağmen, toplam göç hareketleri içinde küçük paya sahiptir. Bu hareketliliği ortaya koymaya yönelik yeterli istatistiksi bilgi bulunmamaktadır. Buna beyin göçünün genel göç hareketleri içerinde değerlendirilmesi, AB (Avrupa Birliği) ve Avrupa Ekonomik Alanı gibi ülkeler arasında serbest dolaşımın varlığı, bilgi toplamanın zorluğu ve maliyetli oluşu, yeterli istatistiksi bilginin toplanamamasındaki olumsuzlukları içermektedir.

Sürekli Kaybedenler

Beyin göçü olgusunda gelişmiş ülkelerin gelişmekte olan ülkelerin yüksek nitelikli insan gücünü çekmeye yönelik sunduğu fırsatlardaki artıların varlığı, gelişmekte olan ülkelerin bu olayda sürekli kaybedenler durumunda olmaları sonucunu doğurmaktadır.

Beyin göçü veren ülkeler arasında bulunan Türkiye, yaşanan göç süreci içinde oldukça küçük payı oluşturmasına rağmen, ülkemiz koşullarında bu insan sermayesinin yitirilmesi önem taşımaktadır. Ülkemizin II.Dünya Savaşı öncesi ve süresinde, özellikle Almanya'dan beyin göçü aldığı görülmektedir. O süreçte yaşanan politik ve etnik baskılar sonucunda



özellikle Musevi bilim adamlarının ülkemize geldikleri bilinmektedir. Bu bilim adamları üniversitelerimizin ve bilimsel altyapının gelişiminde önemli katkı sağlamışlardır (Kurtuluş, 1999: 7; Gençler&Çolak, 2002: 608). Geçmişte İspanya'dan sürülen Musevilerin kitlesel olarak ülkemize sığınmaları gibi tarih 1930'larda tekerrür ederek, o sürecin olumsuz koşullarında bu defa, bilim adamları Türkiye'ye gelmişlerdir.

Ülkemizden yurtdışına ne kadar beyin göçü gerçekleştiğine ilişkin sağlıklı veriler olmamakla birlikte, bazı veriler bulunmaktadır. Ersel (2003)'e göre ülkemizden yurtdışına yaşanan beyin göçünde sadece ABD'de 200 bini aşkın gencimizin bulunduğu ve bunların maliyetinin 30 milyar doları bulduğu belirtilmektedir. Ancak, Carrington ve Detragiache'e (1999) göre ise 1990 yılına kadar ABD'ye, Türkiye'den gelenlerin 19.285 olduğu, bunları da ABD'deki yabancıların yaklaşık yüzde 1.4-1.5'ini oluşturdukları bildirilmekte. 2002 itibariyle de Yüksek Öğretim Kurulu tarafından yurtdışına gönderilenlerin yüzde 11.2'sinin (426 kişi) görevlerine geri dönmedikleri görülmüştür (Gençler&Çolak, 2002: 610, 612). Ülkemizin yitirdiği eğitimli insan gücünün uluslararası hareketlilik içinde oldukça küçük paya sahip olduğu anlaşılmaktadır. Türkiye, nitelikli insan gücünün bir kısmını kaybederken, bu kaybı kapatma yolunda dağılan doğu bloğu sonrasında ülkelerinden ayrılan bu bilim adamlarını çekmede de kayda değer başarı sağlayamamıştır.

Doğu bloğundaki komünist rejimlerin yıkılmasıyla bu ülkelerden önemli miktarda beyin göçü gerçekleşmiştir. Bu süreç ile birlikte Bulgaristan'ın bilimsel alanda faaliyet gösteren personelinde 1990-1992 arasında 83 binden 47 bin'e gerilediği, Rusya'da ise bilimsel alanda istihdamın yüzde 13.7 azaldığı, Polonya'da 1990-1991 arasında toplam bilimsel personelin yüzde 9.5'unun ayrıldığı, Macaristan'dan 90 bin bilim adamının ayrıldığı belirtilmektedir. Hindistan, Güney Kore, Filipinler ve Çin'den 1975-1988 arasında bilimsel ve eğitim amaçlı 200 bin kişinin ABD'ye gittiği belirtilmektedir (Salt, 1997: 20). Bir tahmine göre, Gambia'lı üniversite mezunlarının yüzde 60'ının, Sierra Leone'lilerin yüzde 25'inin, Kenya'lıların yüzde 10'unun şimdi ABD'ye yerleşmiş oldukları belirtilmektedir (BBC, News Online Report). Çin'den sadece eğitim amaçlı olarak 1978-1999 yılları arasında gönderilen 400 bin öğrenciden geriye 100 bin'inin döndüğü, 1998 yılında giden 36 bin kişinin 9.046'sının geriye döndüğü, geriye dönüş oranının ortalama yüzde 33 olduğudur. Geriye dönmeyenlerin yüzde 53,3'ünün ABD'de, yüzde 16.7'sinin Japonya'da, yüzde 25.7'sinin Kanada, Almanya, İngiltere, Fransa ve Avustralya'da, yüzde 4.3'ünün ise diğer ülkelerde oldukları ileri sürülmektedir. Hindistan'dan yurtdışına giden ve geri dönmeyen yüksek nitelikli kişilerin ABD'de aynı nitelikteki insan gücünün yaklaşık yüzde 13.4'ünü oluşturmaktadırlar (Gençler, 2003: 80). ABD'de doktora sonrası kurumlarda çalışan insanların yarısını dışarıdan gelenlerin oluşturduğu, Silikon Vadisinde (Silicon Valley) çalışan bilgisayar uzmanlarının yüzde 30'unu yabancılar oluşturmaktadır (Mahroum, 2001: 171). Bilinen oranlar ve sayılar, "iceberg"in (buzdağı) görünen yüzeyi gibi sadece küçük bir kısmını yansıtmaktadır.

Beyin Göçünün Etkileri

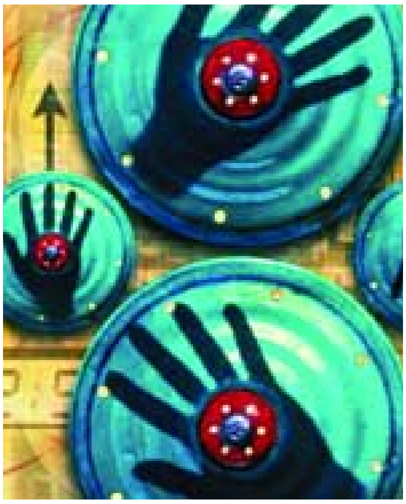
Beyin göçü olgusunu yaşayan ülkelerin bu olay sonrasında ekonomik, bilimsel alanlarda pozitif veya negatif ne gibi somut etkiler oluşturduğunu ortaya koyabilmek tam olarak mümkün değildir. Bunda göçün boyutlarının tam olarak ne olduğunun bilinememesinin dışında, bu göç çeşidinin daha önce de belirtildiği çok farklı şekillerde oluşması da temel sorundur.

Beyin göçünün ekonomik gelişmeye ilişkin etkilerini ortaya koymaya yönelik yapılan ilk çalışmalarda, küresel refahın artışı ile ilgili küçük ilişki görülebilmiştir. Daha sonraki yapılan çalışmalarda ise neo-klasik modelin ekonomik gelişme ile ilgili yaklaşımında beyin göçü veren ülkenin gelişmesini olumsuz yönde etkilediği ortaya konmuştur. Göç veren ülkenin ekonomik gelişmesinin yavaşladığı, yoksulluk ve eşitsizliği arttırıcı etkilerinin olduğu belirtilmiştir. Yapılan son ekonomik çalışmalarda ise yeni veya endojen büyüme teorilerinde, yüksek nitelikli dışa göçün ekonomik büyüme oranlarını düşürdüğü savunulmaktadır. Nitekim son yapılan araştırmalarda da insan sermayesindeki artışın bir toplumda büyüme ve verimlilik üzerine pozitif etkide bulunduğu görülmüştür. 1960-1990 yıllarını kapsayan dönemde yüzonbir ülkeyi içeren bir çalışmada işgücünün ortalama eğitim seviyesindeki bir yıllık artışın, işgücü başına çıktıda yüzde 5-15 arasında artış sağladığı görülmüştür. Ortalama eğitim seviyesindeki düşüklüğün ise düşük nitelikli işçilerin gelirinde azalma, yoksullukta artış ve ekonomik büyümede yavaşlamanın olduğu tespit edilmiştir. Ampirik çalışmalarda da Doğu Avrupa ül-

kelerinin 1990 sonrasında yüksek nitelikli insan sermayesinin dışa göçü ile ekonomik büyümelerin de yavaşladığı bulunmuştur (Lowell&Findlay, 2001: 4). Güney Afrika Cumhuriyet'inde yapılan tespitlere göre beyin göçünden dolayı 10 milyar dolarlık parasal kaybın yanında GSYİH'nında yılda yüzde 0.37 oranında düşük gerçekleşmesine neden olduğu kaydedilmiştir (Meyers, 2002: 216'dan aktaran Gençler, 2003: 81). Gönderen ülkeler bakımından ise kendilerine parasal pozitif katkının ülkeye havale edilen paranın ödemeler dengesini iyileştirici olmasıdır. Filipinler gibi bazı ülkeler ihtiyacından fazla eleman yetiştirerek (BBC, News Online Report) bunların yurtdışına gitmeleri yönündeki politikaları, bir göç kültürü ve ekonomik sorunları çözümlemede yardımcı kaynak olarak kabul etmektedirler. Beyin göçünün gönderici ülkelerin ekonomik gelişmelerine negatif, alıcı ülkelerin ekonomik performanslarına ise pozitif etkide bulunduğu yönündeki teorik yaklaşımları, ampirik çalışmalar ile de desteklendiği açıktır.

Beyin göçünün eğitim ve teknoloji alanlarında da etkileri bulunmaktadır. Yurtdışındaki yüksek ücret koşullarının bilinmesi, gönderici ülkenin tercih edilen alanlarda eğitim oranlarının yükselmesi yönünde olumlu katkı sağlaması olasıdır. Daha yüksek beceri arayan kişileri teşvik edici rol oynar. Şayet ülkeler belirli alanlarda fazla insan sermayesi stokuna sahiplerse, optimal bir dışa göç politikası uygulayabilmeleri durumunda, ekonomik gelişmelerini sağlayıcı rol oynayabileceğini de ileri sürmek mümkündür (Lowell&Findlay, 2001:5; Gençler&Çolak, 2002: 625; West, 2004: 25).

Diğer taraftan, yurtdışına eğitim ve araştırma amacıyla gidenlerin başlangıçta niteliklerinin zaten olmadığı, bu kişilerin eğitim sürecinden sonra beceri kazandıkları, kısacası ham beyinlerin o ülkelerde bulundukları süreçte olgunlaştıkları aslında pek bir şeyin yitirilmediği, tersine insan sermayesinin kalitesinin arttığını da belirtmek mümkün olabilir. Yurtdışına göç eden kişilerin kendi ülkeleri ile bağlarını koparttıklarına nadir olarak rastlanmaktadır. Bu kişilerin hem kendi dostları ve aynı zamanda meslektaşları ile de bağlantılarını sürdürdükleri bilinmektedir (Gençler, 2003: 81). Yurtdışında bulundukları süreçte kendi ülkelerine bilgi transferinde bulunma, ülkesinin



uluslararası bilimsel ve teknolojik alanlardaki kuruluşlar ile bağlantılarını sağlayarak iletişim sermayeleri ile sosyal sermayeyi genişletici etki sağlayabilirler (West, 2004: 24). Yurtdışında bulundukları süreçte, dostları ve meslektaşları ile ilişkilerinin devamı ile uluslararası alanda bilgi değişimini sağlarlar, fiziki geri dönüşleri ile de verimliliği arttırıcı etkide bulunabilirler (Lowell&Findlay, 2001: 5). Dışarıda bulundukları sürede o ülkelerin Ar-Ge çalışmalarına ve dolayısıyla bilimsel ve teknolojik gelişmeye katkı sağlarlar.

Günümüzde internet ile sanal dünyanın her alanda hızlı gelişimi haberleşmede, bilimsel veri sağlamada, mekansal uzaklığın yarattığı olumsuzluğu fiber optik dünyasının kapatması beyin göçü olgusunda iki yönlü etkileşimi sağlayabilecek fırsatları da getirmektedir. Yurtdışına yüksek nitelikli insan sermayesini yitirmiş olan ülke onun fiziki varlığından mahrum olabilir ancak, internet ile telekonferansın olabilme imkanı onun fiziki yokluğunu teknolojik olanakları kullanarak kapatma fırsatı doğurabilir. Aynı şekilde yüksek nitelikli insan gücüne gereksinim duyan ülke de onun fiziki varlığı olmaksızın telekonferans ile bu açığını kapatma fırsatı doğabilir.

Çok uluslu şirketlerin gelişmekte olan ülkelere faaliyette bulunmak için geldiklerinde yerel veya üçüncü ülke vatandaşlığına tabi kişileri üst düzeyde yönetici pozisyonuna getirmede ağır davrandıkları, daha çok alt düzeyde sorumluluk gerektiren alanlarda görev verdikleri belirtilmektedir (Lowell&Findlay, 2001: 7). Bu şirketlerin, şirketin orijin vatandaşlığı dışındaki yabancıları istihdamında daha alt düzey görev verme eğiliminde olmaları, şirketlerin stratejilerinin açılımının ve bilgi transferinin kısıtlanması düşüncesinden kaynaklanıyor olabilir.

Beyin göçü olgusunda uluslararasıcı model yaklaşımında, yüksek nitelikli insan gücünün gelişmiş ülkelerde istihdamı ile bilimsel ve teknolojik alanlarda gerçekleştirilebilecek ilerleme ile insanlığın evrensel faydasına katkı sağlayacağı ileri sürülebileceği gibi, milliyetçi (ulusalcı) modelin savunduğu gibi, yüksek nitelikli insan göçünün insanlığın refahına değil, gelişmiş ülkelerin refahına katkı sağladığını savunmakta mümkündür (Gençler&Çolak, 2002: 613). Bu iki modelin beyin göçü olgusunda ileri sürdükleri argümanların her ikisinin de haklı yönleri bulunmaktadır. Örneğin tıp alanında sağlanan gelişmelerin tüm insanlığın faydasına olacağı evrensel yaklaşımın haklı-



lığı yanında, gelişmeden elde edilecek ekonomik kazancın gelişmiş ülkenin kazancını oluşturacağı ve gelişmekte olan ülkelerin sömürülmesinin bir yöntemini oluşturduğunu savunan milliyetçi modelin de haklılığı bulunmaktadır. Yetenekli insanlara fırsatlar yaratılmasının tüm insanlığa katkı sağladığını belirtmek mümkün olmakla birlikte, bu nitelikteki kişilerin yarattığı katma değerin ülkeler arasında eşit faydayı sağladığını savunmak mümkün değildir.

Değerlendirme ve Sonuç

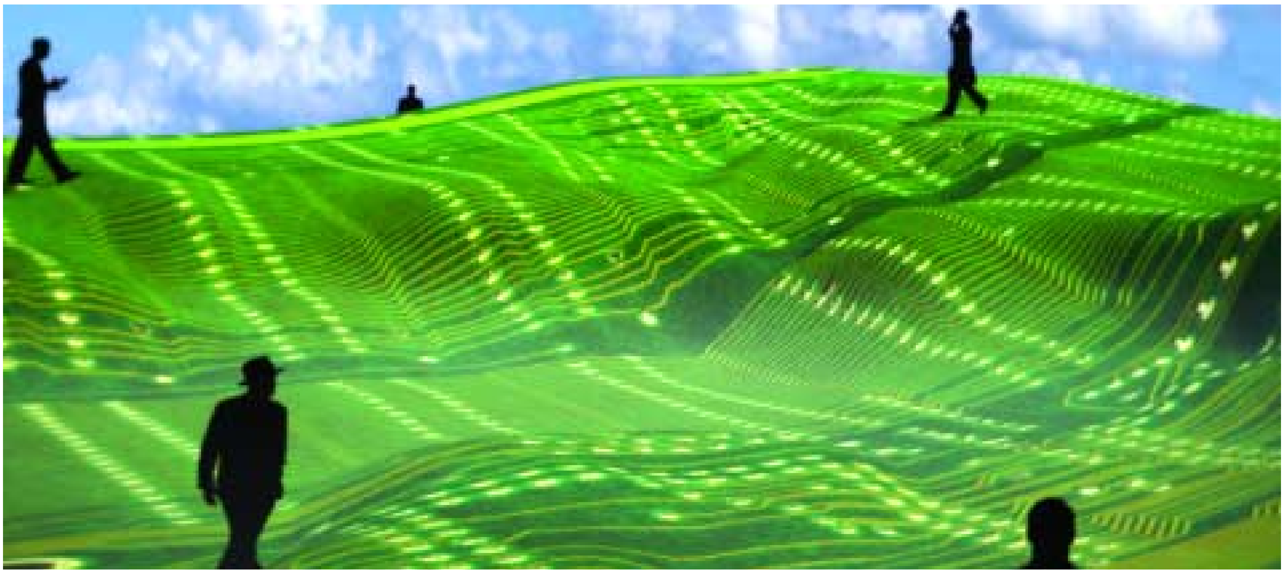
Beyin göçünün alıcı-gönderici ülkelerde oluşturduğu pozitif ve negatif dışsallıklara rağmen, küreselleşmenin tüm alanlara doğru hızla yayılması, GATT ile malların, hizmetlerin, dolaşımının önündeki engellerin azaltılması, ulusal sınırların niteliğinin giderek önemini yitirmesi, beyin göçünün gelecekte daha da artarak şiddetlenmesini beslemektedir.

Gelişmiş ülkelerin demografik yapılarındaki aşağıya doğru gidişin sürekliliğinin varlığı, bilimsel ve teknolojik alanda sürekli rekabet, bu ülkelerin diğer ülkelerin potansiyel insan sermayelerine talep duymalarını kaçınılmaz kılmaktadır. ABD'nde toplam işgücünün 1995 yılında yüzde 10.8'ini yabancılar oluştururken, 2000 yılında yüzde 12.4'e çıkmıştır. İngiltere'de ise aynı yıllarda yüzde 3.6'dan yüzde 4.2'ye artarken, Almanya'da yüzde 9.1'den yüzde 8.8'e ve Fransa'da yüzde 6.3'den yüzde 6.1'e gerilemiştir (OECD, 2003: 59). AB'de çalışan yüksek nitelikli işgücünün ortalama yüzde 3.7'sini (7.4 milyon) yabancılar oluşturmaktadır. 1994-2000 yılları arasında S&T alanında istihdam edilen yabancıların oranındaki artış yüzde 40'ı bulmaktadır. İrlanda 'da bu yüzde 274 'ü bulmaktadır (Third European Report, 2003: 236,239,241). Almanya ve Fransa gibi ülkelerde yabancı işgücünün gerileme nedeni ise düşük nitelikli emek gücüne olan gereksinimin azalmasından kaynaklanmaktadır. Oysaki, yüksek nitelikli emek gücüne olan gereksinim ise artan oranda sürmektedir.

ABD'de 1999 yılında istihdam edilenler içinde doktora diplomalı olanlarda yüzde 27'sini, sivil mühendislik sahasındakilerde ise yüzde 51.5'unu, yabancıların oluşturduğu görülmüştür. İstihdam edilenlerde master derecesine sahip olanlarda ise yüzde 19.9'unu oluşturmaktadırlar (Science and Engineering, 2002: 3/29).

ABD'nin IT alanında 2001 yılında gereksinim duyduğu 1.7 milyon işgücünün ancak, yarısını doldurabilmiştir. ABD'de 2000-2010 arasındaki periyoda yönelik yapılan projeksiyonda S&E alanlarında diğer işlere göre üç misli daha artış göstermesi beklenmektedir. Tüm alanlarda yüzde 82 arış ile 1.9 milyon yeni iş açılması tahmin edilmektedir. Böylece bilgisayar alanında beklenilen artışın 697.000'den 1.4 milyona, bilgisayar sistem analistliğin de ise 431.000'den 689.000 işe yükseleceğidir (Science and Engineering, 2002: 3/27). International Data Corporation'un tahminlerine göre ise, 2003 yılında bu alanlarda İngiltere'de 300.000, AB'de ise 1.7 milyon işin doldurulamadığı bildirilmektedir. İrlanda'nın ekonomik gelişmesini sürdürebilmesi için gelecek üç yıl içinde denizaşırı ülkelerden her yıl 30.000 kişiyi getirmesi gerektiği, beş yıl içinde ise çeşitli bölgelerden 200.000 kişiyi çekebilmeyi hedeflemektedir. İtalya ihtiyacı olan 50.000 yüksek nitelikli elemanı ve Hindistan'dan 1.000 yazılım uzmanını ülkeye çekebilmek için 2000 yılında uyguladığı kuralları basitleştirerek yeni düzenlemelere yönelmiştir. Almanya yılda 20.000 yüksek nitelikli elemanı çekebilmek için Green Card uygulamasına geçmiştir. Finlandiya, vize işlemlerini kolaylaştırarak, başta Hindistan ve Çin olmak üzere azgelişmiş ülkelerden teknoloji uzmanlarını çekmeye çalışmaktadır. İsveç ise yabancıların gelirlerinin yüzde 25'ini vergiden müstesna tutmaktadır (Third European Report, 2003: 203-231). Yüksek nitelikli insan göçüne yönelik gelişmiş ülkelerin uyguladıkları politikaların göçü azaltıcı nitelikler taşımadığı, bilakis uygulamaya çalışılan politikaların bu sürecin ulusal çıkarlar bakımdan maksimum faydayı sağlayabilecek bir hareketliliğin gerçekleştirilmesi yönündedir.

Gelişmekte olan ülkelerin günümüz dünyasında ekonomik gelişmenin ön koşulu olan insan sermayesine lokal veya uluslararası alanda maddi sermaye harcayarak elde etme çabalarının süreceği, bugün olduğu gibi gelecekte de gelişmiş ülkeler tarafından uygulanan politikalar ve ülkeler arası eşitsiz koşulların varlığı ile



insan sermayesi kaynaklarını yitirme sürecinin devamının kaçınılmaz olması beklenmektedir. Gelişmekte olan ülkelerin yüksek nitelikli insanlarını ülkede tutma veya geri dönmeye itecek olumlu koşulları tesis etmede aktif politikalar izlemelidirler.

Gelişmiş ülkelerin yoğun teknolojik ve bilimsel rekabet varlığında, demografik yapılarından ve kendi içsel dinamiklerinden kaynaklanan yabancı yüksek nitelikli insan kaynağına gereksinimleri, bu sürecin artarak sürmesinin nedenidir. Gelişmiş ülkeler ile diğer az gelişmişler arasında varolan eşitsiz gelişimi ortadan kaldırmaya ilişkin küresel standartlar belirlenmesi gerektiği, sürekli tartışılan konular olmasına rağmen, malların, hizmetlerin, sermayenin ve yüksek nitelikli kişilerin önündeki engeller alabildiğine azaltılmakta, eşitsizliğin azaltılması yolunda kayda değer önemli gelişme sağlanamamaktadır. Küreselleşme sürecinde birkaç ülke yükselenler içinde yer alırken birçok ülke ise, küreselleşme sürecinde yeterli gelişmeyi gösterememekte ve eşitsizlik giderek artmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerin insan kaynaklarının gelişmesi ile çağı yakalama yolundaki çabaları, bu yöndeki kaynakların gelişmiş ülkeler tarafından yeni sömürü yolları ile ellerinden alınma çabaları, ülkeler arasındaki farklılığa ilişkin genel farklılıkların daha uzun süre tartışılacağının da bir gösterim biçimidir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

CARRINGTON, W. J., & E. DETRAGIACHE, How Big Is The Brain Drain?, International Monetary Fund, Working Paper, July 1998.

CASTLES, S., "The Impacts of Emigration on Countries of Origin", Local Dynamics in an Era of Globalization, Ed.by., Shadid Yusuf, Weiping Wu, Simon Evenett, The World Bank, NewYork: 2000.

DURSUN, H., "İnsan Sermayesi ve Ekonomik Büyüme", Hazine Dergisi, S: 10, Nisan 1998.

ERSEL, B., "Bilgi Çağında Çalışma İlişkileri ve Beyin Göçü", II. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, 17-18 Mayıs 2003, Derbent-İzmit.

European Student Convention Under The Belgion Presidency of The European Union, 2001, http://ancien.fef.be/actualite/reader.pdf.(16/04/2004).

GENÇLER, A., "Ülkeler Arasındaki Öğrenci Hareketliliğinin Etkileri ve Sonuçları", Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C: 3, No: 1, 2003.Basım Yılı 2004.

GENÇLER, A., & A. ÇOLAK, "Türkiye'den Yurtdışına Beyin Göçü: Ekonomik ve Sosyal Etkileri", I.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, 10-11 Mayıs 2002, Hereke-Kocaeli.

KURTULUŞ, B., Amerika Birleşik Devletleri'ne Türk Beyin Göçü, Alfa Basım Yayım, İstanbul: 1999.

LOWELL B.L., & A.M. FINDLAY, Migration of Highly Skilled Persons from Developing Countries: Impact and Policy Responses, Draft Synthesis Report, ILO, Geneva: 2001.

MAHROUM, S., Highly Skilled Globetrotters: The International Migration of Human Capital, DSTI/STP/TIP(99)2/FINAL, Institute for Prospective Technological Studies Joint Research Center of The European Commission, Sevile: 2001.

MARTIN, P., & J. WIDGREN, International Migration: Facing The Challenge, Population Bulletin Vol: 57, No: 1, March 2002.

OECD, Trends in International Migration SOPEMI:2002, OECD Proceedings, Paris: 2003.

OĞUZKAN, T., Yurt Dışında Çalışan Doktoralı ve Türkler, Türkiye'den Başka Ülkelere Yüksek Seviyede Eleman Göçü Üzerinde Bir Araştırma, ODTÜ Fen ve Edebiyat Fakültesi Yay No: 23, Ankara: 1971.

PORTES, A., "Determinants of The Brain Drain", International Migration Review Vol: X, No: 4, Winter 1976.

Rich Countries Woo Highly Skilled Migrants by Steve Schifferes, BBC News Online Economics Reporter, http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/3435231.stm .(31/03/2004).

SALT, J., International Movements of The Highly Skilled, Directorate for Education, Employment, Labour and Social Affairs, International Unit Occasional Papers No: 3, OECD/GD(97)169, Paris: 1997.

Science and Engineering Indicators 2002, National Science Foundation, Vol: 1,Arlingto-Virginia, http://www.nsf.gov/sbe/srs/seind02/start.htm.

Third European Report on Science & Technology Indicators, Towards a Knowledge-Based Economy, European Commission Community Research, Belgium: 2003.

WESTS, J., "Some Thoughts About Migration and Development", EPC-KBF Migration Dialogues Migration and Development: Myths and Facts, European Policy Center Issue Paper No: 11, 2004.

Yrd. Doç. Dr. İbrahim ÖZTÜRK
Marmara Üniversitesi / İngilizce İktisat

Öğrenerek Yükselen Millet: JAPONLAR

Japon medeniyeti, öğrenen bir medeniyettir. Önce Çin'den, sonra Batı'dan, ardından Amerika'dan, şimdi ise bütün dünyadan öğrenen, öğrenmeyi öğrenen, bunu sürekli kılan, ilmî ve güzel olan ne varsa bunun kokusunu çok iyi alan, öğrenme ameliyesi için, bilenin önünde her zaman diz çökmeyi en esaslı bir erdem olarak gören bir medeniyet, bugün devasa sanayi çarklarına renk vermektedir.

"Beşeri sermaye" nosyonu ve önemi, 1980'lerden sonra etkisini artırarak iktisat ve kalkınma literatürüne damgasını vurmuştur. Beşeri sermaye üzerine yapılan gözlemler, klasik iktisat kuramının bir takım temel varsayımlarını sarmıştır. Örneğin Adam Smith'in Milletlerin Zenginliği adlı eserinde ortaya koyduğu kalkınmanın temel kaynakları olan bir ülkenin tabii faktör donanımı, geçerliliğini kaybetmiş, şimdi artık "mukayeseli avantajlar" yerine "rekabetçi üstünlüklerden, "tabii donanımdan" ziyade "sonradan oluşturulan varlıklar" konuşulmaktadır. Bu alanda belki de en çarpıcı ifadelerden birisi, M. Poter'a aittir. Meşhur "rekabetçilik elması" diye dört esas üzerinde tanımladığı yaklaşımında Porter, "Zenginlik miras alınmaz, yaratılır" demektedir. Bu ise elde olanın üzerine konulan "bilgi" den başka bir şeye dayanmamaktadır.

Öte yandan 1986 ve 1989 yıllarında Romer ve Lucas adlı iktisatçılar, bir birini tamamlayan çalışmalarında "içsel büyüme modelini" geliştirerek "beşeri sermayenin bir üretim faktörü olarak modele azalan verimler yasasındaki esaslara göre değil de, artan verimler yasasına göre girmesi gerektiğini" başarıyla ortaya koydular: Bilgi ve bilgiye yapılan yatırımlar "doğurgandır" ve getirisi artan oranlardadır. Kore ve Japon deneyimi, bunun ispatı niteliğindedir. Japonya kısmına geçmeden önce Türkiye'ye benzerliği fazla olduğu için bir örnek vermek gerekirse, Güney Kore'nin 1960'ların sonlarında ürettiği ve dünyaya sattığı mallar, bu günün Çin'inde olduğu gibi niteliksiz ve emek yoğundu. Ancak 2000 yılı itibariyle G. Kore'nin bilgi teknolojilerine dayalı üretimi milli gelirinin yüzde 13'ünü oluşturmaktadır. 1995-1999 arası BT katma değer artış oranı yüzde 24.4 olarak 11 en yüksek OECD üyesi ülkeyi sollamıştır. 1995-99 arasında Kore ekonomisi ortalama yüzde 5 büyüdü. Toplam Kore istihdamının sadece yüzde 5.5'ini oluşturan BT sektörünün bu büyümeye katkısı yüzde 45 oranındadır. 2000 yılında Kore'nin BT ürünleri ihracatı tam 56 milyar dolardır. Yani Japonya ve ABD'den sonra dünyanın üçüncü büyük BT ihracatçısı. BT ithalatının yüzde 60 üstünde bir rakam bu. Yani net BT ihracatçısı bir ülke haline gelmiştir bu gün.

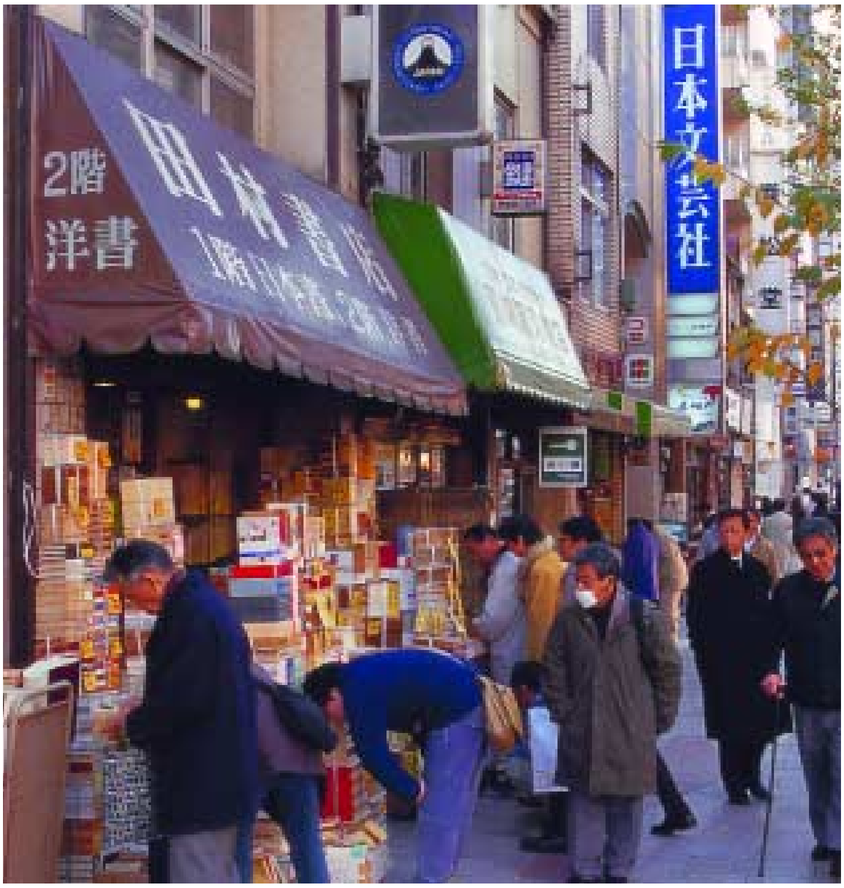


"Bir Şeyden Her Şeye Ulaşmak" İradesi ve Öğretisi

Japonya olayını ele alırken yukarıda vurgulandığı üzere "başlangıçta elde ne vardı, bu varlıklar nasıl işlendi ve dönüştürüldü?" sorusu kritik bir değer ifade etmektedir. Aşağıda önce kısa bir tarihsel perspektif sunulacak, ardından da, son bölümde, genel gözlemlere yer verilecektir.

Japonya, 1960'larda eğitim ve teknoloji alanlarına milli gelirinin yüzde 5'ten fazlasını ayırmakta idi. Bütçeden eğitimin aldığı pay ise yüzde 202'ler civarında idi. Bu gün Japonya eğitim davasını halletmiş olmakla beraber, hâlâ bütçeden eğitimin ve teknolojinin aldığı pay yüzde 8'in üzerindedir.

Japonya bana "Balık tarafından yutulan" Yunus Peygamber kıssasını hatırlatmaktadır. Bir defa "yutulmuştur." En büyük mahrumiyet bu. İkinci olarak dağdağalı bir gecedir. Üçüncü olarak fırtınalar kopan bir okyanusun ortasındadır. Dördüncü olarak da kendi beşeri "zaaf" ve "endişeleriyle" baş başadır. Geceye, balı-



ğa, okyanusun hepsine birden söz geçirecek, Yunus'un beşeri tedirginliklerini sükûna erdirecek bir güce ihtiyaç vardır.

Japonya okyanusun ortasında, depremler kuşağında, dağlık ve tarıma el verişsiz, yanardağların ve sellerin bol olduğu, Türkiye'nin yarısı kadar bir ada üzerindedir. Neredeyse hiçbir yer üstü ve yer altı kaynağı olmayan bir ülke. "Gitmek muhal, kalmak zor." Japonya'nın bir tarihsel "huruç" hareketine ihtiyacı vardı. Japonya'nın Büyük Kaçışı önce kendi içinde başladı. Önce kozanın içinde kelebeğin sağlıklı gelişimi esas alındı. 1600-1850 arasında yaklaşık iki buçuk asır Tokugawa döneminde Japonya dışarıya kapandı. Bir takım limanlarda çok gerekli, hayati önemi olan ticaret için dışarı ile iletişim devam etse de bu esas olarak geleceğe meydan okumanın özünün ana rahmine düştüğü uzun bir inzivadır.

Özetlemek gerekirse, merkezi otoritenin temin edilip iç barışın kurulmasının ardından eğitim alanında dönemin şartlarına göre inanılmaz adımlar atılmıştır. Zorunlu ilköğretim ile cinsiyet ayrımı gözetmeksizin okur yazarlık oranı hızla yükseltilmiştir. Okur-yazarlık oranı daha 1850 öncesinde erkekler arasında yüzde 40'a ulaşmıştı. Tokugawa dönemindeki Samuray Okulları diye de adlandırabileceğimiz **Han Okulları**, Meiji dönemindeki üniversitelerin temelini oluşturmuştur. Eğitim yoluyla ortalama Japon bireyinin zihninin yerine göre geleneksel Şintoist, Budist veya Konfüçyüst öğretiler doğrultusunda şekillendirildiği ifade edilebilir. Bu bağlamda muhafazakarlık, sadakat, bağlılık gibi temel sosyal değerlerin çağdaş bir kapitalist toplumu oluşturmak için destekleyici nitelik kazandığı bir süreçten bahsetmek yerindedir.[1] Bu ahlâki öğretinin yanında ticareti de içeren dersler okutulmuş, çoğu Satsuma ve Choshu kabilelerine mensup Samuraylardan oluşan yetenekli bir bürokratik kadronun, yönetici ve müteşebbis sınıfının temelleri atılmıştır.[2] Bu genel eğitim sayesinde yeni gelişmelerin hemen arefesinde ulusal "algılama ve adaptasyon" endeksi yükseltilmiştir. Daha Tokugawa döneminde iken, Meiji Dönemi'nde yaşanacak olan **"kalkış"** dönemi için iyi eğitimli, motive olmuş ve yüksek disiplinli bireylerden oluşan miras oluşturulmuştu. Meiji döneminde zorunlu olan ilköğretim sekiz yıl, orta okul ise toplamda 6 sene olarak belirlenmiştir.

Japon Misak-ı Millisi

Aslında "cinin şişeden çıkmasına" neden olan Batılıların Japonya'yı sömürgeleştirmek üzere zorla bu ülkeyi dışa açma çabaları olmuştur. Direnmek ve içe kapanmak yerine, değişerek kendisi ve dünya gerçekleriyle yüzleşmeyi savunan kanadın iktidarı ele geçirmesiyle Japon yeni deklare edildi: **"Japon misak-ı millisi"** olarak adlandırmayı uygun gördüğüm 1860 Çağdaşlaşmanın Taslağında görülebilir. Bu ulusal yemin, coğrafi sınırları değil, belli bir zihniyetin yakalanmasını amaçlayan kurum, kural ve örgütleri hedeflemektedir. Buna göre,

Madde-1. Egemenlik ulusundur ve bunun kurumu olan meclis derhal teşekkül edecektir.
Madde-2. Bütün kesimler ulusal refahın artırılması için seferber olmalıdır.
Madde-3. Bireyselliğin, özel mülkiyetin ve şahsi teşebbüsün önünü açacak şekilde, yasalar içinde kalmak şartıyla her vatandaşın arzuları istikametinde hareket etme özgürlüğü esastır.
Madde-4. Gelecek, geleneksel öğretinin değil, pozitif bilimin rehberliğinde inşa edilecektir.
Madde-5. Evrensel olan bilgi nerede olursa olsun takip edilecektir.[3]

Bu bağlamda Tokugawa'nın son yılların-



dan (1850'ler), Birinci Dünya Savaşı (BDS)'na kadar süren Meiji Devri (1868-1912) Batı Avrupa'nın entelektüel ve maddi olanaklarının içeriye aktarıldığı, tam anlamıyla bir "batılılaşma" dönemiydi. Amaç, batı uygarlığıyla Japonya geleneksel ruhunun bir amalgamını oluşturmaktı. Ülkenin yönünün Asya'dan Avrupa'ya doğru kayması için ülke çapında bir seferberlik vardı. Batı Avrupa'nın komşu Asya ülkelerine yaptığı istilalara tanık olan aşırı Batıcılar, Batı'ya yönelmenin kendilerini sömürge olmaktan kurtaracak tek yol olduğunu düşünüyorlardı. Coğrafi olarak Asya'da dursalar da kafa yapısı olarak Asya'yı terk etme modası o zamanlar, Batıcılar arasında yaygın bir zihni durumdu. Japonya'nın Nagoya şehrinin yakınlarında bulunan ***Meiji Mura* (Meiji Köyü),** bu dönemde ülkenin nasıl bir atakla kökten inşa edildiğini gösteren minyatür bir kasabadır. Japonya'ya giden herkesin ziyaret etmesi gereken ilk yerlerden olmayı hak etmektedir burası. Bu amaca ulaşmak için, Meiji, hükümeti endüstriyi büyütecek, ülkeyi zenginleştirecek ve orduyu kuvvetlendirecek köklü sosyal reformlar yaptı. Bu dönemle ilgili olarak aşağıdaki hususlar sıralanabilir:

Bu dönemde hükümet, modern ve zorunlu eğitim sistemi ve finansal hizmetler için gerekli altyapıyı yaratarak ekonomik büyümenin gereklerini yerine getirmişti. Hazır yeri gelmişken ifade edilmelidir ki, Japonya **"öğrenerek yükselen"** bir toplum olarak bu dönemde de her düzeyde eğitim için yabancı uzmanlara yoğun bir şekilde başvurmuştur. Bir yanda gençler uzmanlık için dışarıya gönderilirken, yabancı uzmanların sayısı 1898'lerde 802'ye ulaşmış, bunun da yaklaşık yüzde 90'ı özel sektörde istihdam edilmiştir. Japonlar, yabancılardan istifade etmekten geri kalmazken, hatta söz konusu sene yabancılara ödenen bedel, eğitim bakanlığı bütçesini de aşarken, kendilerine has tedirginlikle yabancıların ülkede fazla kalmasını istemiyorlar, Japon gençlerin bir an önce onlardan öğrenerek işe el koymaları sağlanmakta idi. "Tezgah üstünde eğitimin temelleri" veya "teknik eğitimin esası" işte o zamanlardan atılmıştı. Bir iş, onun üstadından mutfakta, tezgahta, O'nun rahle-i tedrisine diz çökerek öğrenilirdi. İşe yaramayan teorik ve soyut ezberci bir tedrisat ile değil. Hayatta karşılığı olmayan süslü, şatafatlı cümleler ve sürekli yeni dipnotlar düşülerek devam ettirilen bir takım geleneksel yapılarla değil.

Buna rağmen modernleşme ve gelenek-



sel öğretinin iç içe olduğunu bü gün için bile ifade etmek gerekmektedir. Ünlü Japon sosyolog Michio Morishima, "Batı'nın Bilimi, Japon'un ahlakı" adını verdiği ünlü eserinde bunu iyi irdelemektedir. Bu hususu biraz daha açmak gerekir. Japonya'da **Okocho Okulu'nun** 1940'lar civarında "yeni bir birey yaratmak" konusundaki girişimleri, tarihsel bir sürekliliği ifade etmektedir. Durkhaimci sınıfsız, homojen bir toplumu amaçlayan bu süreçte resmi ideolojinin "önerdiği" bireyin, ortak kader, ulusal bağlılık ve fedakarlık hususlarında mümkün mertebe "endoktrine" edilmesi amaçlanmakta, bireysellikten ziyade toplumsal önceliklere, haklardan çok görevlere, tüketimden çok ulusal tasarrufa, yabancı mal kullanımından ziyade yerli malı kullanımına, dış borçtan ziyade kendi yağıyla kavrulmaya vurgu yapan bir değerler bütünü bazen yasalar yoluyla, bazen eğitim öğretim yoluyla, bazen propaganda ile ve bazen de dış tehdit konsepti aracılığı ile halkı tedirgin etmek pahasına benimsetilmeye çalışılmıştır.[4]

Konuya dönmek gerekirse, 1874'te Teknoloji Bakanlığı'nda istihdam edilen 301 yabancıdan, 1885 yılında geriye sadece 26 kişi kalmıştır.[5] Daha önce sözü edilen verimlilik artışlarında ve sanayinin rasyonalizasyon çalışmalarında yabancı uz-



manlar kritik katkılar yaparken, Japonların da bunu çok hızlı öğrenip içselleştirmesi geçmiş dönemde kurulan fiziki ve sosyal alt yapının bir ödülü olarak not edilmelidir. Bu şekildeki öğrenme süreçleri, Japon yaklaşımının bugün de geçerli olan sağlam sürekliliklerinden biridir. Japon medeniyeti, öğrenen bir medeniyettir. Önce Çin'den sonra Batı'dan, ardından Amerika'dan, şimdi bütün dünyadan öğrenen, öğrenmeyi öğrenen, bunu sürekli kılan, ilim ve güzel olan ne varsa bunun kokusunu çok iyi alan, öğrenme ameliyesi için bileni önünde her zaman diz çökmeyi en esaslı bir erdem olarak gören bir medeniyet, bugün devasa sanayi çarklarına renk vermektedir.

Japon şirketi bu gün öğrenen, sürekli yenilenen ve değişen bir konumdadır. Bir şirketin rekabetçi üstünlüklerin sürekli kılmasının bundan başka bir sırrı da yoktur. Ancak bu değişimin mahiyetini Batılı bir terminoloji ile aktarmak ve anlamlandırmak imkansızdır. Japonya, 1990 dan 2002 yılına kadar tam 12 senesini iktisadi krizler içinde geçirdi. Amerikalıların reform tedbirlerin hep bir intihar olarak gördüler. Bu reformlara kulak verselerdi bu gün Japon şirketleri birer birer yabancılar tarafından satın alınmış, işsizlik yüzde onların üstüne fırlamış, sosyal bir kaosun eşiğinde olurlardı. Evet Japonya'da "liderlik" sıkıntısı bu gün had safhada. Geleceğin rasatını iyi yapacak ve risk alacak, milleti ardından sürükleyecek bir liderlik eksikliği vardır ama bir de "Japon sabrı", yaptığına "kendi rengini vermek", öğrendiklerini "evcilleştirmek" gibi bir medeniyet vizyonu vardır. Asırlara yayılan oturmuş töreleri , yol ve yordamı olan devasa bir toplum ve muazzam bir iktisadi büyüklükle öyle pin-pon topuyla oynar gibi "reform" yapılmaz.

Japonya, 1960'larda eğitim ve teknoloji alanlarına milli gelirinin yüzde 5 ten fazlasını ayırmakta idi. Bütçeden eğitimin aldığı pay ise yüzde 202'ler civarında idi. Bu gün Japonya eğitim davasını halletmiş olmakla beraber hala bütçeden eğitimin ve teknolojinin aldığı pay yüzde 8'in üzerindedir. Öte yandan İkinci dünya savaşından sonra Japonya'da bilhassa eğitim modelinin geçmişle ilgili bir çok bağı, ABD tarafından cebren kopartılmıştır. Japon fetihlerinden ve zaferlerinden bahsetmek yasaktır. Japon neslini hafıza kaybına uğraması istenmektedir. Japonya'nın istihbarat teşkilatı kurması da yasaktır bu gün. Ama millet ruhu çok şeşitli formasyonlar altında farklı yerlerde ve farklı organizasyonların bünyesinde yeşermektedir. Millet olmak da böyle bir şeydir zaten. Bu gün Japon şirketleri, Japonya adına "istihbarat" yapmaktadır. Bu çağın istihbaratı iktisadi zaferlerin eldesine yaramaktadır. Okulda istediklerini alamayan gençler, Japon şirketlerinde gerçek bir eğitimden geçmektedirler. Japon şirketi, bir çalışanın ailesi, doğal çevresi, zor gününde elinden tutanı, boş zamanını değerlendirdiği bir yerdir. Bürokraside çalışan bir bayan arkadaşım "diğer arkadalar fırsat bulup tatile gidemediği için ben de hakkım olduğu halde gitmekten utanıyorum" diyerek neden tatil yapmayacağını açıklamıştı bir keresinde.

DİPNOTLAR

[1] *Thomas.C. Smith, "Japan's Aristocratic Revolution", The Yale Review, vol.50, 1961, s. 370-83.*

[2] *W. J. Machperson, The Industrialization of Japan, (Blackwell, Oxford, 1994).*

[3] *W. G. Beasley, The Meiji Restoration, (Stanford University Press, California, 1972), s. 323.*

[4] *Sheldon Garon, Molding Japanese Minds, (Princeton Un. Pres, Princeton, 1997); Ziya Gökalp, Türkçülüğün Esasları, (Arkadaş Matbaası, Ankara, 1940).*

[5] *Tayyar Sadıklar, Kalkınma Yolunda Japon Örneği ve Türkiye, (Ayyıldız Matbaası, Ankara, 1971), s. 105.*

Hakan KIYICI
hakan@ekocerceve.com

Ucuz İşgücü Avantajını Kaybeden Malezya, Eğitime Yatırım Yaparak Büyümesini Sürdürdü

1980'lerin sonunda ucuz işgücü avantajını kaybeden Malezya, eğitime yatırım yaparak nitelikli insan kaynağı yetiştirdi ve rekabetçi olacağı yeni sektörler geliştirdi. Üniversite öğrencilerinin üçte birini yurtdışına eğitime gönderen ülkede geliştirilen, 'Hizmet Ekonomisi" sayesinde, 1980'de 12 milyar dolar olan GSYİH, yaklaşık 100 milyar dolara yükseldi.

Özellikle tekstilde yakın bir geçmişe kadar ucuz işgücü avantajını kullanan Türkiye, Çin'in dünya piyasalarındaki ağırlığının her geçen gün artması karşısında bunalmış durumda. Benzer durumu 1980'lerde komşuları Singapur, Tayvan ve Güney Kore karşısında yaşayan Uzakdoğu'nun zengin Müslüman ülkesi Malezya'nın deneyimini dikkate almakta fayda var. Ucuz işçilik faktörünü kullanarak çektiği yatırımların daha ucuz ülkelere yönelmesi üzerine Malezya, rekabet avantajı olacak alanlarını genişletme yolunda çalışmalara hız verdi.

Bu stratejik adımların haklılığına en iyi örnek ise 1970 ve 1980'lerde elektronik ürünlerin yoğun olarak üretildiği *Penang* adasındaki yatırımları kaybetmeye başlaması. "Düşük işçilik maliyetleri" stratejisiyle cezbettiği yatırımcıları, Malezya'da tutabilmek ve yeni yatırımcıları davet edebilmek amacıyla geliştirdiği stratejilerden en açık ve önemlisi Malezya'nın başta *ulaşım, lojistik, eğitim, turizm, enerji, liman işletmeciliği, mali sektör ve bilişim* olmak üzere çeşitli konularda merkez olma çabası. Bütün bu alanlar, topluca, "Hizmet ekonomisi" olarak tanımlanıyor. Parinello'nun tanımından hareketle, "Hizmet sektörü" ve bu tanım üzerine kurulu "Hizmet ekonomisi", hizmet sektörünün giderek artan öneminden dolayı gündeme gelen, üretim sektörü tarafından yönlendirilmekten, üretimi yönlendirici güç olmaya doğru ilerleyen bir kavram. Bu kavram, özellikle sermayenin düşük işçilik maliyetleri ardından gitmesi sonucunda, ülkelerin rekabet avantajlarını yetişmiş insan gücü ve yüksek kalitede hizmet sağlamak suretiyle muhafaza etmeye dönüktür. Belirlenen alanda rekabet avantajı oluşturmak üzere Malezya, eğitime odaklanmıştır.



Kalifiye İşçilikten "Bilgi İşçiliği"'ne Doğru

Malezya, "Hizmet ekonomisi" hedefine ulaşmak üzere bütçesindeki en büyük kalemi eğitime ayırmaktadır. "Dünya standartlarında kaliteli eğitim" hedefiyle yapılan çalışmalara hükümetçe çok önem veriliyor. 7-17 arası yaş grubu öğrencilere ücretsiz devlet okullarına sahip Malezya'da okuma-yazma oranı yüzde 93 ve 7 yaşındaki çocukların yüzde 97'si devlet okullarına kayıtlı.

Malezya ciddi şekilde eğitime yatırım yaptı ve halen de yatırımlarını artırarak devam ettiriyor. Halen üniversite öğrencilerinin üçte biri yurtdışında eğitim görüyor. Bunların bir kısmı geri dönüp

Yüksek öğrenim, 1996 yılında Özel Yüksek Öğrenim Kurumları Yasası kapsamında özelleştirildikten sonra, 6 yeni özel üniversite kuruldu. Aynı yasa, yabancı üniversitelerin şube kampus kurmalarına da imkan tanıdı.

mevcut sisteme dahil olurken, diğer bir kısmı da yüksek lisans sonrası sisteme akademik ya da iş dünyası kapılarından dahil oluyorlar.

İngiliz eğitim sistemine göre düzenlenmiş sistemde 17 yaşında üniversite için imtihanlara giriliyor. Öğrenciler arasında kamu ve özel üniversiteler şeklindeki ayırım bu aşamada başlıyor. Yaklaşık 15,000'i yabancı, toplam 271,000 öğrenci



eğitim dili İngilizce olan 690 özel kolej, 14 özel üniversite ve 4 yabancı üniversite şube kampüsü seçerken, 80,000 öğrenci Malayca eğitim veren 16 devlet üniversitesini seçiyor.

1997 Asya krizi öncesinde çok yaygın olan, devlet tarafından sağlanan uzun süreli ucuz eğitim kredileri ile yurtdışında (çoğunlukla İngiltere ve ABD) üniversitelere göndermenin yerini, bu ihtiyaç kriz sonrası kademeli olarak yurtdışındaki üniversitelerle ikili eğitim anlaşmalarıyla Malezya'da aynı eğitim verilmek suretiyle azaltılmaya çalışıldı. Yetkililer, bu uygulamanın kriz sonrası maddi olumsuz etkileri ile kalifiye işgücünün vasıflarını yükseltmesi arasında gidip geliyorlar.

Yüksek öğrenim, 1996 yılında Özel Yüksek Öğrenim Kurumları Yasası kapsamında özelleştirildikten sonra 6 yeni özel üniversite kuruldu. Aynı yasa, yabancı üniversitelerin şube kampus kurmalarına da imkan tanıdı. Bu yasaya ilk yurtdışı cevap olarak Melbourne-Avustralya'nın Monash ve İngiltere'nin Nottingham üniversiteleri başkent Kuala Lumpur'da tam teşekküllü kampüs kurdular. Ve bu üniversiteler, Batıdakilerine kıyasla nispeten daha düşük öğretim giderleri talep ettiklerinden bölgedeki diğer varlıklı öğrencileri buraya çekmeye başladılar. Böylece hem Malezya'nın bilgi üretimi anlamında merkezileşmesine, hem de bölgede bir çekim merkezi olmasına katkı sağlamış oldular.

Yabancı üniversiteler yanında Malezya hükümeti "hizmet ekonomisi" kapsamında "bilgi-temelli ekonomi"'ye geçişte giderek artan "bilgi-işçileri" ihtiyacını karşılamak için çeşitli eğitim programları başlattı. Sanayi Eğitim Enstitüsü, Eğitmen ve İleri Beceri Eğitim Merkezi, İleri Teknoloji Merkezleri, Japon-Malay Teknoloji Enstitüsü, bu kapsamdaki programlar arasında yer almaktadır. Ayrıca Malezya'nın İnsan Kaynakları Geliştirme Konseyi tarafından idare edilen İnsan Kaynakları Geliştirme Fonu, 1993 yılından beri aktif olarak işgücünün becerilerini yeniden eğitme ve artırma yönünde çalışıyor. Diğer taraftan, Üniversite-Sanayi İşbirliği Konsorsiyumlarında teksif edilmiş araştırma programlarını teşvik etmenin yanında özellikle bilim ve teknoloji alanında eğitim veren lise-sonrası bir eğitim sistemi geliştirdi. Örneğin Malezya'nın Multimedya Üniveristesi Bilgi ve İletişim Teknolojileri (ICT – Information and Communication Technologies) ile ilgili bilgisayar bilimleri, telekomünikasyon, optik, fotonik ve tasarım konularında yoğunlaşan eğitim programları vermekte.

Bu kapsamda farklı diğer bir gelişme de, 11 Eylül saldırısı sonrasında Araplar'ın Amerika'ya (hatta Avrupa'ya bile) gitmekten çekinmelerini turizm konusunda iyi değerlendiren Malezya, yüksek öğ-

renim ve dil öğrenimi konusunda da bu talebi paraya çevirmeye çalışıyor. Her mevsim seyahat edilebilecek bir turizm cenneti olarak yapılan tanıtım çalışmaları, eğitim alanına da yansıdı. Şu anda başta Suudi Arabistan ve Körfez Ülkeleri olmak üzere Arap ülkelerinden öğrenciler yükseköğrenim ve dil öğrenme (İngilizce)amacıyla Malezya alternatifini değerlendiriyorlar. Gerek Malezya'nın turizmi ve gerekse eğitim sistemi açısından farklı bir açılım.

Resmi dili Malayca olan, ancak ülke genelinde ve özellikle iş dünyasında İngilizce'nin yaygın kullanıldığı bir gerçek. Bağımsızlığını kazandığı 1957 yılından bu yana milliyetçi baskılar nedeniyle İngilizce'nin eğitimdeki ağırlığı kaldırılmaya çalışıldı. Bu baskıların tam anlamıyla başarılı olduğu söylenemez, çünkü devlet kademeleri ve hukuk gibi birçok konudaki kaynakların İngilizce olmasının pek önüne geçilemedi. 2003 yılında alınan bir kararla, Malezya'nın uluslararası rekabette gereken yeri alabilmesi amacıyla bilim ve matematik dersleri müfredatta İngilizce olarak verilmeye başlandı.

Malezya Merkez Bankasının verilerine göre, Asya krizinden bu yana üretilen çıktı ile üretebileceği maksimum potansiyel arasındaki "çıktı boşluğu" "output gap" olarak adlandırılan fark, bir türlü kapanamadı. Sermaye yatırımlarının beklenen oranların altında olmasını da gözönünde bulunduran hükümet, ekonomik büyümeyi sermaye ve işgücü üretkenliğini artırmakla sağlamayı hedefliyor. Bu nedenle eğitim, mesleki eğitim ve bilgi-işçisi eğitimine sağlanması gereken desteği de içeren "Bilgi-temelli Ekonomi Mastır Planı"'nın uygulamasına büyük önem veriyor.

Bütün bu nitelikli işgücü ve iş sahalarını çeşitlendirme yönündeki çabalara Malezya'nın doğal yapısından kaynaklanan ekstra avantajları var. Örneğin çok kültürlü yapısından dolayı (Etnik dağılım: yüzde 53 Malay, yüzde 26 Çinli, yüzde 12 Bumiputra - yerliler, yüzde 8 Hintli, yüzde 1 Diğer), müfredatla öğrenilen İngilizce ve Malayca yanında, etnik Çin kökenli nüfusunun büyük bir kısmının Çince'nin Mandarin ve/veya Kanton lehçelerini bilmeleri ve etnik Hint kökenli nüfusunun konuştuğu Hindu ve/veya Tamil dilleri yabancı yatırımcıların özellik hizmet sektöründeki yatırımları için Malezya'yı daha iyi bir konuma getiriyor.

Alternatif Finans Kaynaklarına Merkez

Malezya bir çok konuda bölgesel merkez olmaya çabalamasının yanında İslami esaslara göre düzenlenen finans konusunda da başı çekmeye niyetli gözüküyor. Bu alanda cazibe merkezi olma yolunda çabalayan diğer iki ülke olan Bahreyn ve Birleşik Arap Emirliklerine göre özellikle sistem ve altyapı açısından yaklaşık 10 yıl önde gidiyor. İslami bankacılığa ilk giren iki gruptan biri olan, Suudi Arabistan merkezli Dallah AlBaraka'nın tahminlerine göre, İslami finans pazarının boyutu şu anda 230 milyar dolar ve yıllık yüzde 15 gibi bir oranla büyüme gösteriyor. 11 Eylül saldırısı sonrası New York ve Londra piyasalarından kaçan petrodolarların İslam dünyasına yönelmesi bekleniyor. Bu meblağın 1 trilyon doları bulacağı belirtiliyor.

Malezya'nın bu konudaki üstünlüğü ise bu işe biraz erken girmesinden kaynaklanıyor. Bank Islam Malaysia adı altında İslami Bankacılıkta ilk adımı 1983 yılında attı. 1990 yılında Malezya, alanında tek olan ve bankalara İslami esaslara uygun hesap açabilmelerine imkan tanıyan özel İslami bankacılığa yönelik, "Çifte bankacılık" kanununu yürürlüğe koydu. 1994 yılında ise İslami bankaların bilançolarını dengelemek amacıyla fonları "swap" yapabildikleri dünyanın ilk İslami bankalararası para piyasasını kurdu. 2007 yılına kadar Malezya Merkez Bankasındaki mali varlıkların toplamının yüzde 11'den yüzde 15 oranına çıkmasını bekliyor. Malezya'nın İslami Finansı standartlaştırma çalışmaları kapsamında geçtiğimiz Kasım ayında İslami Finans Hizmetleri Kurulu'nu kurarak temel esasları belirleme yolunda İslam Kalkınma Bankası ve IMF ile bir araya gelmesi ve Deutsche Bank, Citibank ve HSBC gibi uluslararası alanda faaliyet gösteren firmaların benzer konulardaki çalışmaları, bu alandaki boşluğa işaret ediyor. Konuya alt yapı açısından hazırlık yapılması, Malezya'yı İslami finans konusunda çekim merkezi haline getiriyor.

Teknoparklar Diyarı: Cyberjaya ve Multimedya Süper Koridoru

Eğitime öncelik vererek nitelikli insan kaynağı yetiştiren Malezya, katma değeri yüksek ürünlerin geliştirilmesini sağlamak üzere Ar-Ge'ye ayırdığı fon miktarını da artırmıştır. Buna göre Malezya'nın Ar-Ge yatırımlarına ayırdığı oran geçen yıla oranla iki kat artarak GSYİH'nın yüzde 0,5'ine ulaşmış durumda (Almanya yüzde 3, Amerika yüzde 2,8, AB yüzde 1,81, Türkiye ve Yunanistan yüzde 0,49) . Bu oran Endonezya ve Tayland gibi çevre ülkelere oranlara oldukça iyi ve OECD'nin belirlediği yüzde 2 normuna giderek yaklaşıyor. Her türlü zenginliği göz önünde bulundurulduğunda Malezya, bu oranları daha da ileri düzeylere götürebilecek bir ülke. Ar-Ge fonlarından Multimedya Süper Koridoru'nda (MSK) yeralan projelerin yararlanması önceliği getirilmiştir.

Tanım olarak Multimedya Süper Koridoru (MSK), daha geniş tanımıyla Cyberjaya, fiziksel olarak Kuala Lumpur'un merkezindeki meşhur Petronas Kuleleri ile yeni yapılan havaalanı arasında aynı fiber optik omurgaya bağlanan toplam 750 km2'lik bir alandır. 27 Haziran 1998 yılında kurulmuştur. Bir MSK yetkilisinin ifadesiyle sadece bu alan, Sinapur'un tamamından 100 km^2 daha büyüktür.

Fikir, daha önce sadece binalar ve yollar gibi somut projelerden oluşan Dr. Mahatir Muhammed'in cesur vizyonunun bir parçasıdır. Göreve geldiğinde kauçuk, palmiye yağı ve kalay üzerine kurulu bir ülkeye vizyon (Vizyon 2020 olarak da bilinen Malezya'nın 2020 yılında gelişmesini tamamlamış bir ülke olma hedefi) vererek ülkenin önünü açtı. Intel, Sony ve diğer teknoloji devlerinin ülkesinde yatırım yapmasını sağladı. Yıllık yüzde 8 gibi istikrarlı bir büyümenin kaydedildiği Malezya'ya hayır demeyen bu şirketler sayesinde Malezya, sabit disk ve diğer elektronik parçaların üretildiği, elektronik cihazlarının montajının yapıldığı bir merkez haline geldi.

Fikirlerin zenginlik ürettiği bu yeni dönemde bunların yeterli olmayacağını gören Dr. Mahatir, "...hem dünya elektronik devlerini bir arada toplayacağı bir test ortamı, hem de anlık ve sınırsız bilginin dolaştığı zamanımız için bir hayat stili olması..." amacıyla Multimedya Süper Korisdoru fikrini ortaya attı. Bu fikrin danışmanları arasında Microsoft'tan William H. Gates III ve IBM'in Louis V. Gerstner Jr.'ı başı çekiyor.

Multimedya Süper Koridoru (MSK) içine alınan MSK prensiplerine uygun ileri teknoloji üreten şirketlere "MSK Statüsü" veriliyor. Bu statüde olan yaklaşık 900 kadar firmaya oldukça cömert miktarlarda teşvikler veriliyor. MSK gelişmesi, Malezya'nın (ve bölgenin) geçirdiği iki ekonomik sıkıntının ardından yavaş sürüyor. 2003 sonları itibariyle MSK statüsünde olan firma sayısı 892 ve istihdam ettikleri çalışan sayısı 21,000 (bunların yüzde 82'si "bilgi işçisi" olarak tabir edilen teknik işçi)

Kuruluşunda Amerikan yazılım devlerini ve donanım üreticilerini çekmeyi hedefleyen MKS, bugünlerde daha az cazip müşterilere razı olmak durumunda. Gelişmiş teknolojileri çekemese de bütün bu sektör için istihdam kaynağı ürettiği bir gerçek.

Yıllara Göre Malezya'nın Ekonomik Göstergeleri

Malezya	1998*	1999	2000	2001	2002
Nüfus	22.2	22.7	23.5	24.0	24.5
Nüfus (Her Km^2 için)	67	69	71	73	-
Bebek ölümleri (Her 1.000 doğum için)	7.9	7.9	7.9	6.3	5.6
Toplam İşgücü (x1000)	8.849	9.178	9.573	9.892	9.886
İşsiz (x1000)	277	308	301	357	344
GSYİH (Milyar $)	72.3	78.9	89.3	88.1	94.9
Kişibaşı GSYİH ($)	3.257	3.608	3.848	3.788	3.873
Tarım (GSYİH'nın %toplamına oranı)	13.3	10.8	8.6	8.1	9.0
Üretim (GSYİH'nın %toplamına oranı)	28.8	30.9	32.7	30.5	30.6
Hizmet (GSYİH'nın %toplamına oranı)	52.2	51.1	48.4	51.8	50.7
TÜFE (%)	5.3	2.8	1.5	1.4	1.8
Ticaret Dengesi (Milyon $)	3.510	17.505	22.644	20.827	18.383
Cari Denge (Milyon $)	-5.935	9.529	12.603	8.488	7.287
Doğrudan Yabancı Yatırım	5.137	2.163	3.895	3.788	554
Toplam Dış Borç	47.228	42.409	41.902	41.797	43.351
1 ABD Doları (Malezya Ringiti)	3.9244	3.8000	3.8000	3.8000	3.8000

* 1997 yılında yaşanan Asya Krizi ve sonrasındaki rakamlar 1998'de önceki yıllara göre olumsuz olmasına rağmen daha sonra kriz öncesi seviyelere doğru hareket etmiştir. • KAYNAK: Economist Intelligence Unit, Malezya Ülke Raporu 2003

MSK statüsü verilen son iki dünya devi Japon telefon devi NTT (Nippon Telegraph & Telephone Corp) ve kargo şirket DHL. Her iki şirket de arama operasyon merkezlerini MSK'a taşıdılar. Özellikle NTT'nin son zamanlarda Japonya dışındaki ikinci en büyük Ar-Ge merkezini de (birincisi MIT – Massachusetts Institute of Technology-ABD) burada kurdu ve şimdi üçüncü nesil cep telefonları için yazılım geliştiriyor.

Daha sonra Londra merkezli HSBC Bankası, dünyadaki beş bilgi işlem merkez destek ofislerinden birisinin Cyberjaya'da olmasını tercih etti. Bu listeye Ericsson, Fujitsu, Shell, Standard Chartered, Citibank, Nokia, Western Union, Hewlett-Packard, Intel ve BMW bölgesel bilgi işlem merkezlerini ve müşteri hizmetlerini çoğunlukla MSK'ya taşıyarak katıldılar.



Arama merkezleri işletmeci şirketi, Scicom, yöneticisi MSK'nın sağladığı imkanları şöyle sıralıyor:

- İşçilik maliyetleri düşük; özellikle Singapur ve Hong Kong ile karşılaştırıldığında neredeyse yarı yarıya denebilecek düzeylerde,
- Arazi maliyetleri daha da ucuz,
- Beş yıl için kurumlar vergisi istisnası,
- Cömert Ar-Ge destekleri,



• Vasıflı yabancı çalışanların çalışma izinlerinin çıkması için maksimum süre garantisi 10 gün,
• Bütün çalışanlar en az iki dil biliyor, İngilizce ve Malayca ve etnik Çin kökenli olan çalışanlar için ise Çince'nin Mandarin (Çin'de çoğunlukla bilinen/kullanılan lehçe) ve Kanton (Güney Çin ve Hint-Çini bölgeleri, Malezya ve Singapur'daki Çince lehçesi) lehçelerine hakim olması, hitap edilen müşteri kitlesini daha da geniş kılıyor.

Ve şöyle devam ediyor yetkili: "Malezya'nın sunduğu avantajlar o kadar açık ki; Singapur Telekom bile kurumsal arama hizmetleri merkezini Malaka'da (Singapur'a deniz ile sınır Malezya'nın güney eyaletlerinden biri) kuruyor."

Küçük çaplı muhasebe programları geliştiren bir yazılım firma yetkisinin ifadesi ise "İşçilik, kira, vergi ve sair giderler dahil, bütün maliyetlerle kıyaslandığında Amerika'daki giderlerinin yüzde 5'i oranında" şeklinde.

MSK'nın Malezya'nın gelişimine somut katkıda bulunacağı ve Malezya'yı bilişim çağında sıçrama yaptıracağı 7 ana proje var. Bunlar; 1) "Kağıtsız" ve "On-line" e-devlet, 2) Kimlikten sağlık kartına kadar çok amaçlı milli kart (national smart-card), 3) Tele-sağlık, 4) Zeki-okullar (smart schools), 5) Malezya'nın ticaretini geliştirici yazılım ve donanımın geliştirilmesini sağlayacak e-ticaret, 6) Multimedya Üniversitesi çevresinde yeni nesil teknolojilerin geliştirileceği Ar-Ge merkezlerinin oluşturulması ve 7) Malezya şirketlerinin dünya standartlarına çıkartacak tekno-girişimcilerin oluşturulması. Projeler daha başlangıç aşamasında olmasına rağmen üçüncü dünya ülkelerinden yoğun bir ilgi ve taleple karşılandı.

MSK'daki bu teşviklerin ve vergi indirimlerinin hangi noktaya kadar gideceği ve oluşturulan istihdam imkanlarının devamlılığı, MSK'nın başarısını ilan etmek için biraz erken olduğunu gösteriyor. Fakat gelişmeler umut verici.

KAYNAKLAR

1. BusinessWeek, "Malezya'nın Ekonomi Mucizesinin Arkasında" - "Behind Malaysia's Economic Miracle", 29 Eylül, 2003.

2. Economist Intelligence Unit, "Ülke Profili 2004: Malezya" - "Country Profile 2004: Malaysia", s.20

3. Economist Intelligence Unit, "Ülke Raporu 2004: Malezya" - "Country Report 2004: Malaysia", s.20

4. International Herald Tribune, Philip Bowring, "Mahatir: Beyond Opportunism", 22 Mayıs 2002

5. BusinessWeek, "Malezya'nın Oyuna Geri Dönüşü" - "Malaysia Gets Back in the Game", 13 Mayıs 2002

6. Economist, "Şevkli bir Hoşgeldiniz" - "An Effusive Welcome", 3 Nisan 2003

7. BusinessWeek, "İslami Finans'a Hükmetme Yarışı" – "The Race to Rule Islamic Finance", 27 Ekim 2003

8. BusinessWeek, "Parayı Mekke'yle Uyumlu Tutma" – "Keeping Money in Line with Mecca", 13 Ekim 2003

9. Economist, "Komşulara Yetişmek" - "Keeping up with the neighbours", 3 Nisan 2003

10. TheStarOnline, "HSBC Başkanı: Malezya İslami Bankacılığın merkezi olabilir" – "HSBC chief: Malaysia can be Islamic banking hub", www.thestar.com.my 30 Nisan, 2004

11. Gulf News, "Suud'lular Amerikan Üniversitelerine Sırtlarını Dönüyor" – "Saudis turning their backs on U.S. varsities" - http://www.gulf-news.com/Articles/news.asp?ArticleID=67866, 8 Kasım 2002

12. Businessweek, "Kauçuk ağaçları arasında bir Multimedya Süper Koridoru" – "Amid the Rubber Trees, A Multimedia Super Corridor"- 12 Mayıs 1997

13. Kozlu, Dr. Cem, Türkiye Mucizesi için... Vizyon Arayışları ve Asya Modelleri, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 3.Baskı, 1995

14. Dato' Sri Iskandar Dzakurnain bin Badarudin, Başbakanlık Ekonomi Planlama Birimi Genel Müdürü, Basın Bülteni, www.epm.jpm.my

15. 8. Beş Yıllık Malezya Planı 2001-2005, www.epm.jpm.my

16. Greenwald, Jeff , "Büyük Düşünmek" – "Thinking Big", Wired Magazine, Ağustos 1997

17. Parinello, Sergio, "Hizmet Ekonomisi Miti" – "The Myth of the Service Economy", Department of Public Economics, University of Rome " La Sapienza", 2003

Baki GÜNAY
bgunay@ekocerceve.com

İşsizlerin Umudu: Kariyer Siteleri

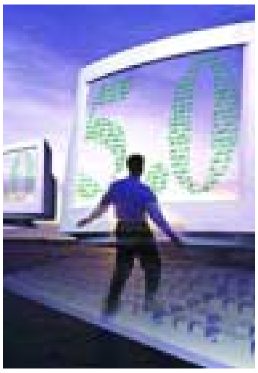
Eskiden iş arayanlar, bir yandan eşe dosta haber bırakırken, diğer yandan da İş ve İşçi Bulma Kurumu'na müracaat ederdi. Bu yöntemi hâlâ kullananlar var, ancak özellikle gençler tercihlerini kariyer sitelerinden yana kullanıyor. Kriz sonrasında kariyer sitelerine iş için kayıt bırakanların sayısı 900 bini aşmış durumda.

Farkında olmasak da teknoloji, iş yapış biçimlerimizi hızla değiştiriyor. Fazla değil bundan 10 yıl önce iş ve işçi bulmada klasik yöntemi kullanıyorduk. Buna göre iş ve işçi arayan önce eşe dosta haber bırakıyor, İş ve İşçi Bulma Kurumu'na müracaat ediyor veya gazete sayfalarından yardım alıyordu. Ancak artık bütün bunları ekonomik ve kolay bir şekilde yapan internet var. Her ne kadar interneti bütün fonksiyonlarıyla tam olarak kullanmasak da, "Bir musibet bin nasihatten evladır" misali, yaşanan krizlerle internetin iş ve işçi bulmadaki rolünü krizle daha yakından keşfetme ve kullanma imkanı bulduk. Birileri hala eski yöntemleri kullanıyor olsa da özellikle gençler tercihlerini kariyer sitelerinden yana kullanıyor.

Bu soru herkesin aklından geçiyor. 'O kadar gazete ilanı, o kadar eş dost akraba bana iş bulamadı da Internet mi bana iş bulacak' söylemlerini dillendirmek yerine bu sitelere kayıt olmak şu an için daha mantıklı görünüyor. Çünkü piyasadaki kariyer sitelerine son kriz sonrası 900 bine yakın kişi kendini kayıt ettirmiş durumda. Ve bu sayı her geçen gün artıyor.

Bunlardan 7-8 bininin işe yerleştirildiği kaydediliyor. İşin özü, iş arayanla işçi arayanın internet üzerinde buluşturulması.

Diyelim ki şimdiye dek kariyer siteleri ile belki hiç işiniz olmadı. Kendiniz için veya bir başkası için de bakma ihtiyacı hissetmediniz. Ama bu yazıyı okuduktan sonra bu sitelere bakmadan edemeyeceğinizi tahmin ediyoruz. Bahsedeceğimiz sitelerde her gün yüz binlerce tarama yapan gözler ve milyonlarca tıklama yapan eller var. Kriz öncesinde binlerce genel müdür, şef, bölüm sorumlusu vb. çalışanlar da bu siteleri sadece ismen duyuyor veya reklamlarda görüyordu. Fakat işsiz kaldıklarında yaptıkları ilk şey bu sitelere bir CV göndermek oldu. Artık Türkiye'deki milyonlarca kişi, internet'in başına geçtiğinde ilk olarak e-maillerine değil bu sitelere bakmak oldu.. Binlerce nitelikli kişinin kendilerini kayıt ederek iş aradıkları bu sitelerin en yaşlısı 6 yıllık, en yenileri ise kriz sonrası kurulan "CV bank" siteleri. Şu ana kadar 40'ı bulan bu sitelerin en büyüklerinin yıllık ciroları milyon dolarla ifade edilirken diğer firmaların da bu rakamlara sıçrama şansı yüksek.



Türkiye'de kariyer sitelerinin ilk öncüleri ise danışmanlık ve insan kaynakları firmaları ön planda oldu. Özellikle ellerindeki binlerce cv kaynakları ile danışmanlık yaptıkları firmaları sanal alanda buluşturabilen firmalar, kısa zamanda büyük gelirler elde etme başarısı göstermişlerdi. Kariyer sitelerinin gelişmesi ile birlikte birçok firma da kendi web sayfalarına bir kariyer bölümü açarak eleman bulma yoluna gitmişlerdir. Türkiye'deki kriz zamanlarında bu tür firmaların başvuru alanlarına binlerce nitelikli insanlar başvurmuştu. Kullanıcılar sadece kariyer sitelerinin şirketlere tanıdığı bölümleri görebiliyorlar. Diğer bölümleri görmek isteyenler için ayrı bir ücretlendirme söz konusu.

Her ne kadar interneti bütün fonksiyonlarıyla tam olarak kullanmasak da, "Bir musibet bin nasihatten evladır" misali, yaşanan krizlerle internetin iş ve işçi bulmadaki rolünü krizle daha yakından keşfetme ve kullanma imkanı bulduk. Birileri hala eski yöntemleri kullanıyor olsa da özellikle gençler tercihlerini kariyer sitelerinden yana kullanıyor.

Veri tabanına erişim hakkına sahip olan şirketler, kariyer siteleri üzeriden kendileri başvuruları takip edebiliyorlar.



devlet, yıllardan beri var olmasına rağmen hantal ve memur zihniyeti ile insanları işlerle buluşturmakta maalesef gerekli işlevi yerine getirmemiş durumda. E-devlet uygulamasına geçmeyi düşünen hükümet ise bu uygulamaları diğer kariyer siteleri gibi yaparsa kısa zamanda kamu, gerekli eleman ihtiyacını İnternet üzerinden giderebilir.

Öncü Kariyer Siteleri

Şirketlere ve iş arayanlara aracılık yapan onlarca site var. Ancak bunlardan bazıları, birtakım yetkinlikleriyle ön plana çıkıyorlar. İşte o siteler ve özellikleri:

Kariyer.net, Rakipleriyle Büyüdü

Kişisel Sırları Saklayanlar da Var

Kariyer sitelerindeki hızlı artış, siteler arasındaki farklı hizmetleri getirdi. İlk zamanlarda birçok sektörden iş ilanlarını yayınlayan siteler zamanla sektörler arasında uzmanlaşmaya doğru gittiler. Kimi siteler ise aranan kişileri saklama yoluna gittiler. Diğer İnsan kaynakları sitelerin de orta ve üst düzeydeki CV'leri bulmakta zorluk çekmesini fırsat bilen kariyer siteleri ortaya çıktı. Çünkü bu insanlar CV'lerinin açığa çıkmasını istemiyorlardı. Dolayısıyla CV sahibi isim, telefon, adres gibi kişisel bilgilerini saklı tutabilir. Halen çalışıyor veya iş aradığının kimse tarafından bilinmesini istemeyen kişiler böylece CV'lerini güvenle oluşturarak İnternet ortamında da iş arayabiliyorlar. Siteyi kullanan firmalar, aradıkları pozisyonlara uygun CV'leri belirledikleri kriterlere göre tespit edebilirler. Böylece pozisyonun tanımına en uygun olan adaylarla görüşerek hızlıca sonuç alınmakta. Ayrıca uygun CV'lerden kişisel bilgilerini bırakmamış olanlara, elektronik ortamda site üzerinden özel bir mesaj sistemi ile ulaşarak adayı görüşmeye davet edebiliyorlar.

Peki bunca kariyer sitesi milyon dolarlık ciro yaparken devletin bir birimi olan İş ve İşçi bulma kurumu ne yapıyordu. Özel girişimcilerin bir ihtiyaçtan yola çıkarak ortaya çıkardıkları bu sektörde



Sektörün ilk kariyer sitelerinden olan Kariyer.Net, milyon dolarları bulan ciroya sahip. Sitenin kurucularından Tufan Sevinçsel konuyla ilgili şu bilgileri verdi: “Bizim Kariyer.Net olarak amacımız, ülkemizdeki iş arayanlar ile iş verenleri İnternet ortamında bir araya getirmek. Türkiye'de 1 milyon ile 2.5 milyon arasında değişen İnternet kullanıcı sayısı varken bu sayı Ortadoğu'da 5 milyon civarında. Sadece Dubai'de 800 bin İnternet kullanıcısı bulunuyor. İşte biz bu kadar çok kullanıcının sıkıntıya girmeden

Tekadres.com, Güvenlikte İddialı

Tekadres.com yetkileri, sitelerini en çok bankacıların kullandığını belirterek şu bilgileri verdiler: "Bizim ücret politikamız 250 dolardan başlar 5000 dolara kadar gider. Yıllık olarak bu iş genelde firmalara 4500 dolar civarında bir bütçe tutar. Bizim kurallarımıza uymayan üye firmalarımızı çalışma sistemleri konusunda sık sık uyarırız, eğer kurum bizim uyarılarımız dikkate almazsa, var olan anlaşmamızı feshedebiliriz. Bizim çok sayıda firma ile çalışma gibi bir prensibimiz yok. Sadece düzgün çalışan firmalar ile çalışmak istiyoruz. Başta uluslararası şirketler ile girişimci firmalar bizim daha çok ilgimiz çekiyor. Çok sayıda firma, yönetici pozisyonu adaylarını bizden arıyor. Güvenlik konusunda çok önemli özelliklerimiz var. Üyelerimiz her an danışma hizmetleri alabiliyorlar. Firma kültürü olarak aktif bir satıcı konumundayız.Bize yapılan başvuruların içinde en çok banka, bilgi teknolojileri, gıda, inşaat, turizm ve medya sektörü başvuruları var."

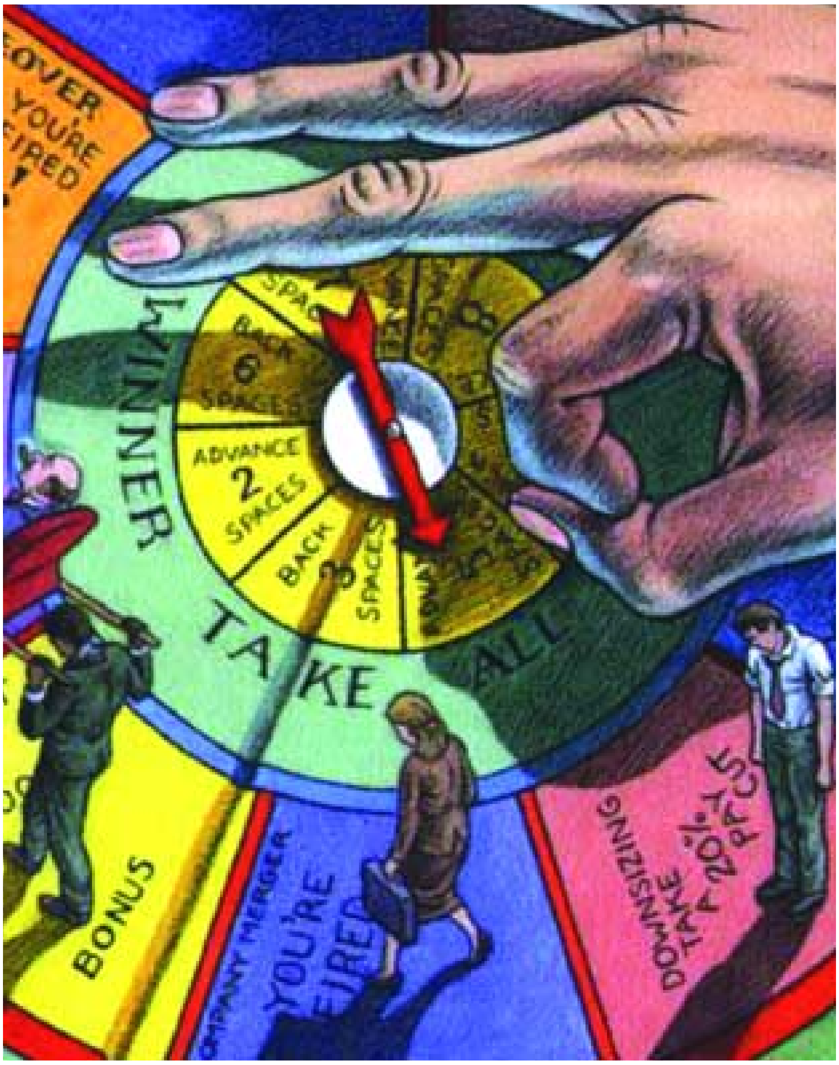
İnsankaynaklari.com'da Kapsamlı İçerik Var

Türkiye'de büyüme trendine giren Kariyer sitelerine yurtdışındaki firmalar da kayıtsız kalmadılar. Türkiye'de İnsan Kaynakları.com adı ile giren Arthur Andersen kısa zamanda kariyer sitelerinde ilgi ile izlenen adreslerin başında gelmeye başladı. Şirketi "İnsankaynaklari.com sitesi Türkiye'de insan kaynakları alanında güvenilir bir referans sitesi olma vizyonu ile 20 Ağustos 2000 tarihinde hayata geçti. Geçen süre zarfında insankaynaklari.com kariyer, alanında en kapsamlı içeriği sunan site olarak pazarda yerini aldı.

iş aramasını istedik. Türkiye'de yaşanan ekonomik kriz sonrası CV arşivimiz büyük artış göstermişti.Özellikle yetişmiş elemanlar kriz sonrasında işsiz kaldı. Bankacılık, tekstil, basın gibi nitelikli birçok elemanın CV'si şu an datalarımız içindedir. Sitemize ise şu an itibarıyla 2798 firma üye olmuştur. Bizim 1.5 sene hiç rakibimiz yoktu. Bu yüzden çok sıkıntı çektik. Çünkü benzer bir eşdeğerimiz olmamasından dolayı müşteriye kendimizi anlatmakta zorluk çekiyorduk. Şimdi piyasada bir kıyaslama var. Rakiplerimizin pazara girmesi ile de müşterilerimiz yüzde 40 oranında artış gösterdi."

Yenibir.com, En Çok Ziyaret Edilenlerden

18 Ekim 2000'de hizmete açılan yenibir.com, ayda günlük ortalama 150 bini aşkın ziyaretçisiyle, Türkiye'nin en sık ziyaret edilen ve en çok dolaşılan insan kaynakları sitelerinden biri durumunda. Site yetkilileri, diğerlerinden temel farklılıklarını şöyle tanımlıyorlar, "Sektördeki diğer kariyer sitelerinizden temel farkımız ise Yenibir.com'un yalnızca bir iş ya da aday arama sitesi olmamasıdır. Üyelerimize kariyerlerinin her döneminde fayda sağlamayı amaçlıyoruz"



Dr. Süleyman DOĞAN

Türkmenbaşı, 23 Milyon Türk İstiyor

Yıllık yüzde 20 büyümeyle dünyanın en hızlı gelişen ve değişen ülkesi Türkmenistan, 6 milyonluk nüfusuyla Türk Dünyasının yıldızı gibi parlıyor. Hızlı büyümeye paralel olarak, insan kaynağı ihtiyacını Türkiye'den karşılamak istiyor. Bu nedenle Devlet Başkanı Saparmurat Türkmenbaşı, Türkiye'den 23 milyon Türk istiyor.

Sovyetler Birliği'nin 1990 yılında dağılmasından sonra bağımsızlığına kavuşan 6 Türk devleti dünya haritasındaki yerine aldı. Adeta bir doğal gaz denizi üzerinde bulunun Türkmenistan da bunlardan birisi. Fakat Türkmenistan, yıllık yüzde 20'lik büyüme hızıyla bütün dünyanın dikkatini çekmeyi başardı. 6 milyon nüfusu bulunan ülkede okur-yazarlık oranı yüzde yüz seviyesinde. Kişi başına düşen milli gelir ise Türkiye'nin iki misli, yani 6 bin 300 dolar. Sadece geçen yıl 12 milyar dolarlık altyapı yatırımının yapıldığı ülkede bundan 10 yıl önce bir kasaba görüntüsünde olan başkent Aşkabat, bugün modern bir Avrupa şehri oldu.

Önce Özal'dan İstedi

Ülkesinde hızlı bir kalkınma seferberliği yürüten Türkmenistan Devlet Başkanı Saparmurat Niyazov Türkmenbaşı, ihtiyaç duyulan insan kaynağını Türkiye'den karşılamak istiyor. Bunun için Türkiye'den 23 milyon Türk istiyor. Devlet Bakanı Kürşad Tüzmen'in 19-20 Mayıs 2003'te Türkmenistan'ı ziyareti sırasında bu isteğini dile getiren Türkmenbaşı, daha önce Turgut Özal'dan da yine 23 milyon Türk istediğini ve Özal'ın, 'Evet' dediğini hatırlatması üzerine Kürşad Tüzmen, 'Bizde adam çok, 56 milyon Türk bile gönderebiliriz' şeklinde konuştu.

Türkmenbaşı, Türkiye'den istediği kişileri kendi kriterlerine göre olmasını istiyor. Sıradan, boş-gezer ve Türkiye'den laf olsun diye insan istemiyor. Çünkü toprağı ve ekonomisi de daha fazla insan barındırmaya müsait. İstediği insanların milli ve manevi değerlerle mücehhez, devlete sadakatli ve bir meslek erbabı olmasını Türkmenbaşı şart koşuyor. Türkmenistan Hükümeti, vatandaşlarına doğalgaz, su ve elektriği ücretsiz veriyor. Devlet et, süt, tereyağı, ekmek, ve şekeri çok büyük ölçüde sübvanse ediyor. Türkiye'den Türkmenistan'a göç edenlerin sayısı şimdilik 20 bin civarında.



İşlerin Yüzde 80'ini Türk İşadamlarına Verdi

Türkiye Cumhuriyeti, 16 Aralık 1991 tarihinde Türkmenistan'ın bağımsızlığını tanıyan ilk ülke olmuş, 29 Şubat 1992 tarihinde de diplomatik ilişkiler tesis etmiştir. Türkiye Cumhuriyeti, Türkmenistan'ın tanınması, uluslararası ve bölgesel kuruluşlara katılması veya işbirliğinin pekiştirilmesi, üçüncü ülkelerin ve uluslararası kuruluşların destek ve yardımlarının sağlanması gibi konularda girişimlerde bulunmuştur.

İki ülke arasındaki ticarî ve ekonomik ilişkilerin temeli, Türkmenistan Devlet Başkanı Saparmurat Türkmenbaşı'nın ülkemize yapmış olduğu ziyaret sırasında 3 Aralık 1991 tarihinde imzalanan "Türkiye Cumhuriyeti ile Türkmenistan Cumhuriyeti Arasında Ekonomik ve Ticari İşbirliğine Dair Anlaşma"ya dayanmaktadır. Türk firmalarının genel olarak inşaat, tekstil, gıda, temel tüketim malları, telekomünikasyon, otomotiv ve elektrikli cihaz gibi faaliyet konularında yoğunlaştıkları görülmektedir.

Kişi başına düşen milli gelir ise Türkiye'nin iki misli, yani 6 bin 300 dolar. Sadece geçen yıl 12 milyar dolarlık altyapı yatırımının yapıldığı ülkede, bundan 10 yıl önce bir kasaba görüntüsünde olan başkent Aşkabat, bugün modern bir Avrupa şehri oldu.

Türk Cumhuriyetleri içinde Türk işadamlarının en rahat ve en kolay iş yaptıkları ülke, Türkmenistan. Gidiş gelişler ve ülkede iç güvenlik muntazam. Vize almak kolay ve huzurlu bir ülke, Türkmenistan. Ankara'da Türkmenistan Büyükelçiliği, İstanbul'da Başkonsolosluk, Türkiye'den ülkeye gitmek isteyenlere kısa zamanda vize veriyor.



Devlet Bakanı Kürşad Tüzmen'in Türkmenistan'ı ziyareti sırasında Türkmenbaşı'nın, daha önce Turgut Özal'dan da yine 3 milyon Türk istediğini ve Özal'ın, 'Evet' dediğini hatırlatması üzerine Kürşad Tüzmen, 'Bizde adam çok, 56 milyon Türk bile gönderebiliriz' şeklinde konuştu.

Türkmenistan'ın kalkınmasında Türk işadamlarının büyük emeği var. Bugün Türkmenistan'ın bir batı ülkesinden farkı yok. Ülke gelişip değişirken hem Türk işadamları kazanıyor, hem de Türkmenistan. Ülkedeki işlerin yüzde 80'ini Türk iş adamlarına havale etmiştir. Türkmenistan dünyanın dördüncü doğalgaz rezervlerine sahip bir ülke.

İş adamları devletin önünde!

Türkiye'den girişimciler, GSM operatörlüğünden otelciliğe, konfeksiyondan deterjan üretimine kadar pek çok sektörde kardeş ülke vatandaşlarıyla ortak işletmeler kurdu. 10 yıl öncesinde bakkal açamayan bölge insanı, bugün yabancı ortaklarla birlikte hipermarketler açabilir hale geldi. Resmi ağızların da sık sık ifade ettiği gibi, Türk işadamları bölgede devletin çok önündeler.

Türkistan'ın (Orta Asya'ın büyük bir bölümüne verilen ad) en gelişmiş ülkesi, incisi ve İsviçre'si bugün Türkmenistan'dır. Başkent Aşkabat'a yukarıdan bakınca sanki cetvelle çizilmiş bir şehir görüyorsunuz. O kadar düzenli ki görenlerin gözünü kamaştırıyor. Bulvar, cadde ve sokaklar son derece güzel ve temiz. Bundan on iki yıl önce gittiğim Aşkabat ile bugünkü başkent arasında dağlar kadar fark vardı. Şehir batı şehirlerini aratmayacak derecede modern hale getirilmiş.

Başarılı Türk İşadamları

Türkmenistan'da gerçekleştirdikleri işlerde kaliteyi ve uluslararası standartlara uygunluğu ön planda tutmayı genel bir ilke olarak benimseyen iş adamlarımız arasında, Türkmenistan Cumhurbaşkanı Saparmurat Türkmenbaşı tarafından, vatan sevgileri ve başarılı çalışmaları dolayısıyla "Üstün Hizmet Madalyası" ile ödüllendirilen iş adamlarımız mevcuttur. Bunların başında Ahmet Çalık gelmektedir. Çalık, aynı zamanda Türkmenistan tekstil bakan yardımcısı ve Türkmenbaşı'nın baş danışmanıdır. Halen sayısı yüzlerle ifade edilebilecek esnaf, Türkmenistan'da ticaretle uğraşmaktadır. Türkiye ve İran dışındaki ülkelerin, Türkmenistan'da küçük esnaflık faaliyeti bulunmamaktadır. İranlıların faaliyetleri, Türklere göre oldukça düşüktür. Ayrıca, ülkede yerleşik iş yapmakta olan yabancılar içerisinde Türklerin uyumu diğerlerine göre daha kolay olmaktadır.

Doğal gaz cenneti!

Türkmenistan gerek elektrik üretimi, gerek diğer enerji kaynakları, özellikle doğalgaz açısından zengin bir ülkedir. Ülke ekonomisinin temel taşını pamuğun yanısıra doğalgaz ve petrol oluşturmaktadır. Başta Rusya Federasyonu olmak üzere, SSCB'de bulunan doğalgaz rezervleri, toplam dünya doğalgaz rezervlerinin yaklaşık yüzde 40'ını oluşturmaktadır. Türk Cumhuriyetleri arasında en büyük doğalgaz rezervlerine ve yıllık üretim kapasitesine sahip olan ülke Türkmenistan'dır. Türkmenistan'daki doğalgaz rezervleri, bölgedeki toplam rezervlerin büyük bölümünden fazladır. Üretilen doğalgazın yüzde 84'ü ihraç edilmektedir.

Toplam yüz ölçümünün 4/5'i çöl olan ülkenin, tarıma elverişli alanı sadece yüzde 3'tür. Yeni Türk Cumhuriyetleri arasında ikinci büyük pamuk üreticisi olan Türkmenistan'da son yıllarda üretilen pamuğun işlenmesine ve ülke içinde değerlendirilmesine önem verilmektedir. Türkmenistan, zengin maden kaynaklarına sahiptir. Özellikle petrol ve doğal gaz en önemli yeraltı kaynaklarıdır.

Türk Okulları Büyük Bir Avantaj

Birçok tarafsız gözlemciye göre Türkiye'nin 10 yıllık dönemde Türk dünyasında gerçekleştirdiği en büyük başarı, Türk okulları. T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın yurtdışındaki bütün okulların temsilcileriyle 1995'te yaptığı bir toplantının ardından yayınlanan resmi kitapçığa göre, 10 yıl içinde bölgeye 130'u özel olmak üzere toplam 142 eğitim kurumu kazandırıldı. Tümü özel 9 üniversitenin aralarında bulunduğu eğitim kurumları, Türk firmaları, T.C. Milli Eğitim Bakanlığı ve Türk Dünyası Araştırmalar Vakfı tarafından açıldı.

İşte 'Altın Asır' projeleri!

• Altın asırda kişi başına gelir 20 bin dolara çıkarılması hedeflenmektedir. Halen yıllık 10 milyon ton gerçekleşen ham petrol üretimimin 2005'de 18 milyon ton, 2010'da 48 milyon ton, 2015'de 65 milyon ton ve 2020 yılında 100 milyon tona ulaşması beklenmektir.

• Halen yılda 50 milyar metreküp çıkartılan doğal gaz üretimi 2005 yılında 80 milyar metreküp, 2010'da 115 milyar metreküp, 2020'de 180 milyar metreküp üretilmesi hedeflenmekte ve bunun 135 milyar metreküpü ihraç edilmesi öngörülmektedir.

• 2020 yılına kadar elektrik, doğal gaz, su ve tuz, halka ücretsiz olarak verilecektir.

• Sulamalı tarım alanları 4 milyon hektara ulaşacak.

• 2020 yılına kadar 50 ilçenin tamamında çırçır, iplik, dokuma, boyama ve konfeksiyon fabrikalarından oluşan entegre tesisler kurulacak.

• 2005 yılında maaşlar, burslar ve emekli ücretleri yüzde 50 artacak. Maaşlara her 5 yılda yüzde 100 zam yapılacak.

Bütün bu projeleri gerçekleştirmek için Türk iş adamlarına iş düşmektedir. Bizden duyurması..

Dünyaca ünlü Kırgız edebiyatçı Cengiz Aytmatov'un Türk Okulları hakkındaki yorumu ise şöyle: "Kırgız-Türk liselerinde okuyan ve daha sonra mezun olacak bu gençler, 21. asrın kadroları ve geleceğimizin aydın günleridirler." Türk okulları iş adamlarına cesaret verdiği gibi, bölgede faaliyet gösteren Türk şirketlerinin eleman ihtiyacının karşılanmasına da büyük katkı sağladı. Bugün ilgili branşlardan mezun gençler, donanım açısından gerek Türk, gerekse yerel işadamlarının en çok tercih ettiği elemanlar. Hemen her Türk şirketinde, bu okullardan mezun, anadili yanında Rusça, İngilizce ve Türkçe konuşan personele rastlamak mümkün.

Sonuçta ilk 10 yılda ekonomi alanında önemli mesafeler alındıysa da geleceğe sağlıklı bakabilmek için bu dönemin iyi muhasebe edilmesi gerekiyor. Bu cumhuriyetleri ve Türkiye'yi birbirine bağlayan duygu ve manevi bağlar gözardı edilemez. Önemli olan, bunu bir avantaj bilip, ilişkilerde günlük siyasi kaygıları bir yana bırakarak ileriye dönük gerçekleştirilebilir ekonomik ve siyasi hedefler çizmek.

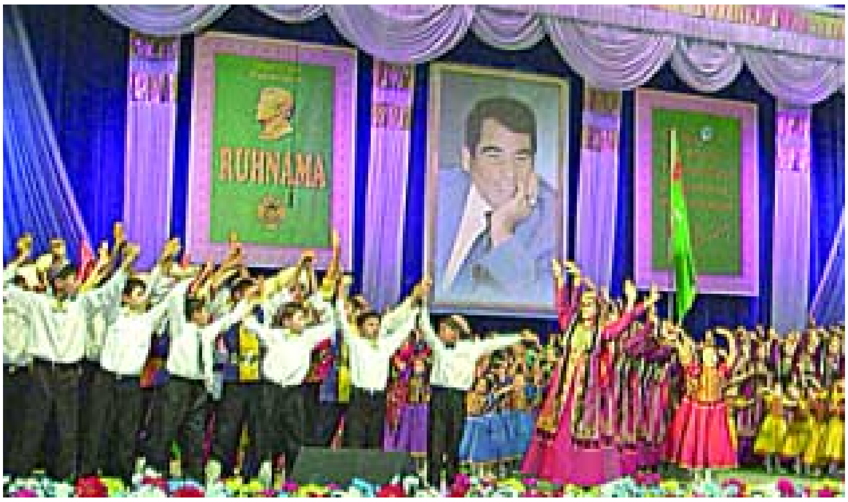
Trans-Hazar Projesi ve Tarafsızlık Statüsü!

Türkmenistan'ın gaz sektörüne ilişkin asıl büyük projesini, Hazar Denizi'nin altından geçerek Azerbaycan ve Gürcistan üzerinden Türkiye'ye ulaşması planlanan, yılda 30 milyar metreküp kapasiteli, yaklaşık 3 milyar dolar maliyeti olan, Trans-Hazar petrol boru hattı projesi oluşturmaktadır. Projenin müteahhitliğini, General Electric Capital ve Bechtel 'in Trans -Hazar boru hattı projesinin yapımını üstlenen ortak firmaları PSG üstlenmişti. PSG, geçen yıl Royal Dutch Shell'i de projeye dahil etmiş ve tarafların yüzde 50-50 oranında ortaklık payına sahip olduğu yeni bir konsorsiyum oluşturulmuştur.

Türkmenistan 'daimi tarafsızlık' (permanent neutrality) statüsünü ilan eden ve bu politikasını hiçbir şekilde taviz vermeden uygulayan ülkedir. 12 Aralık 1995'te

Türkmenistan'ın Kimliği

Nüfus	6.329.000
Başkenti	Aşkabat
Cumhurbaşkanı	Saparmurat Türkmenbaşı
Önemli Şehirleri	Aşkabat, Merv(Marı), Türkmenbaşı, Daşoğuz, Türkmenabat ve Balkanabat
Resmi Dili	Türk dilinin Oğuz Türkçe'si grubundan olan Türkmen Türkçe'si Nüfusun %100'ü okuma yazma bilmektedir.
Dünyaca ünlü sanat eseri ürün	Türkmen halı ve kilimi
Ortalama memur maaşı	1 Milyon 750 Manat (336 Dolar)
Milli Para	Manat
1 dolar	5200 Manat
1 ekmek	500 Manat
1 lt benzin	400 Manat
Trafik rumuzu	TM
Kişi başına düşen milli hasıla	6299 Dolar (2003)
2000-2003 yılı arasında	736 adet önemli sanayi tesisleri işletilmeye açıldı.
Buğday üretimi	2003 toplam 2.5 milyon tondan fazla buğday üretildi.
Yatırım miktarı	2002-2003 yılları içerisinde 12.7 milyar dolar.
Ünlü yemek	Türkmen Pilavı
En popüler spor	At yarışları, satranç ve futbol





Birleşmiş Milletler'e üye ülkeler, 'Türkmenistan'ın daimi tarafsızlık statüsü' ile ilgili 59/80 sayılı kararı kabul ederken bölgesel barışa da önemli bir katkıda bulunmuştur. Bildiğimiz gibi Türkmenistan, XX. yüzyılda 'tarafsızlık' statüsünü elde eden üç ülkeden (İsviçre ve Avusturya) biridir.

Sonuç: 'Altın Asır'

Türkmenistan Meclisi, 1 Ocak 1996 tarihinden itibaren Kiril alfabesini terk ederek, belirli bir geçiş dönemi çerçevesinde, Lâtin alfabesine geçmiştir. Türkmenistan'ın Latin Alfabesine geçmiş olması Türkiye açısından son derece önemlidir. Çünkü yazıda iletişim sorunu ortadan kalmıştır. Türk iş adamlarının yatırım ve işletme bakımından eldeki avantaj hiçbir ülkede yoktur. Türkmenistan'da özelleştirme alabildiğine hızlandırılmış ve hantal bürokrasi bertaraf edilmiştir. Bu da yatırımcılar için bulunmaz bir fırsattır.

Aklı başında kimi düşünürler, 21.yüzyılın Türkler'in asrı olacağını söylüyor. Bu söylemi merhum 7.Cumhurbaşkanı Turgut Özal da sık sık dillendirmişti. Şimdi Türkmenistan' da 21. yüzyılı 'Altın Asır' ilan edilerek, ekonomi başta olmak üzere, kültür, sanat ve medeniyet alanında ciddi projelerin hayata geçirilmesi kararlaştırılmıştır. 12 yılda Türkmenistan'da, modern fabrikaların, muhteşem anıtların yanı sıra, sosyal ve kültürel amaçlı 300'den fazla devasa tesis inşa edilerek ülkenin sosyal ve kültürel hayatın canlanması sağlanmıştır. Yine 12 yılda 50 milyondan fazla ağaç dikilmiştir. Bir ova ve çöl olan Türkmenistan yeşile bürünmüştür.

İşçi Çocukluğundan, Devlet Başkanlığına İlginç Bir Portre

Asıl adıyla Saparmurat Atayevich Niyazov Türkmenbaşı, devletin en yüksek organı olan Halk Maslahatı tarafından 29 Aralık 1999'da 'Ebedi Cumhurbaşkanı' ilan edildi. Hayat boyu devlet başkanı, şair, filozof ve aldığı farklı kararlarıyla tanınan Türkmenbaşı, dünyanın en ilginç siyasi liderlerinden biri. Türkmenbaşı, 1940 yılında bir işçi ailesinin çocuğu olarak dünyaya geldi. Babası II. Dünya Savaşı'nda, ailesinin diğer fertleri ise 1948 Aşkabat depreminde öldü. Leningrad Teknik Üniversitesi'nden enerji mühendisi olarak mezun oldu. Aşkabat yakınlarındaki Bezmein enerji tesislerinde çalışırken Komünist Partisi'ne girişi, daha sonra devlet başkanlığına uzanacak serüveninin de başlangıcı oldu. 1985'te Milletvekilleri Konseyi Başkanı, ardından Türkmen Komünist Partisi Merkez Komite Birinci Sekreteri ve 13 Ocak 1990'da da Yüksek Sovyet Başkanı oldu. 27 Ekim 1990'da yapılan ilk seçimlerden Türkmenistan'ın ilk cumhurbaşkanı olarak çıktı. 21 Haziran 1992 seçimlerinde arkasındaki halk desteği yüzde 99.9'a çıktı. Ruhname, Türkmen İlim Aman Olsun, Türkmen'in Beş Çağının Ruhu adlı kitapları yazdı.

Türkmenbaşı, Türkmen halkına rehber olsun diye Ruhname'yi yazdı. Böylece şairliğine bir de feylesofluk ekledi. Yüzbinlerce basılan Ruhname Türkiye Türkçe'si, Rusça, İngilizce, Japonca, Arapça, Farsça, Almanca ve Çekçe'ye çevrildi. Türkmenlere başucu kitabı olarak sunulan Ruhname'nin üniversiteye girişte önemli bir bölümünün bilinmesi gerekiyor.

Olcay YAZICI
olcay@ekocerceve.com

'Yürü, Hâlâ Ne Diye Oyunda Oynaştasın!'

Pop-Star kuyruklarındaki esef verici insan manzaraları, bir yandan yarınki Türkiye'nin kurucuları olan gençlerin içerisine düştüğü kimlik bunalımını, öte yandan ise tahammül edilemez büyük yalnızlığını ve kuşatıldıkları çaresizliği yansıtıyor.

Yeterli alt yapısını oluşturmadan ve çileye katlanmadan, kısa yoldan şöhrete ve servete ulaşma sevdasına yakalanan gençlik, bu ümidi istismar edenler elinde ziyan oluyor. Bu hem bir iç kimlik eksikliğini, hem de gençlerimizin çaresizliğini, büyük yalnızlığını yansıtıyor.

Kur'ân'ı Kerim'de, "Andolsun, biz insanı şerefli kıldık!" denilmiştir. İnsan hakkında yorum yapabilmek için, burada durmak ve düşünmek gerekir. Bu şerefli kılınmış beşerin, şerefine gölge düşürecek zillete düşmesi/kendi kendini düşürmesi kabul edilebilir bir durum değil.

"Bu dünyada iki şeye yanar içim, göynür özüm / Yiğit iken ölenlere, gökekini biçmiş gibi" der Yunus Emre. Afet bir yozlaştırma tufanı da birer gökekin olan gençlerimizi acımasızca tırpanlayıp, biçiyor. Belki ortada fizikî bir katliam yok, fakat daha kötüsü onların içi boşaltılıyor, ümit ışıkları karartılıyor. Beslendikleri ana kökler kurutuluyor. En vahimi de, toplumsal hafızaları siliniyor. Fetih şairi Arif Nihat Asya, seneler öncesinden, içlerindeki "değeri" keşfedebilmeleri için gençliğe şöyle seslenmişti:

"Yürü, hâlâ ne diye oyunda oynaştasın
Fatih'in, İstanbul'u fethettiği yaştasın!
Sen de geçebilirsin, yardan, anadan, serden / Senin de destanını okuyalım ezberden! / Haberin yok gibidir, taşıdığın değerden!" diye devam eden ve âdeta sosyal bir şok gibi, içimizdeki cevheri uyandıran kıymetli mısraları hepimiz heyecanla hatırlarız.

Kısa yoldan şöhrete ve servete ulaşma sevdası/hastalığı salgın halde yayılıyor toplumda. Bazı kanallar da, bu duyguları aşırı derecede kışkırtıp, sömürüyor. Menfaati doğrultusunda kullanıyor. Halbuki, Eşrefoğlu Rûmî, senelerce evvelinden ne güzel dikkat çekmiş, yeryüzünde dikensiz gül bahçesi olamayacağına:



"Cefasız, kimse ermedi vefaya/Gül olmaz bellidir, hâr olmayınca!"

Derinden Gelen Sosyal Çığlık

Pop star kuyrukları aslında, boşlukta, uçurumda bırakılmış civanmertlerin derinden gelen sosyal çığlıklarıdır. Bu çığlığı ve bu eseflendiren sığlığı görmek gerekir. Cemiyetin dinamik unsurunu oluşturan ve onun yarınlarını kuracak olan bu genç kitle, menfaat simsarları ile şöhret avcılarının eline bırakılmamalı.

Ne acıdır ki, iç güdüleri aşırı derecede kışkırtan tüketim toplumu, gençleri birer aptal tüketici olarak görmekte ve içlerindeki yüce özneyi yoklaştırıp, onları alınabilir, satılabilir, kullanılabilir, harcanabilir birer nesneye dönüştürüyor. O zaman da, kendi ruh kökünden, genetik kodlarından, kültür şuurundan koparılan bu evecen kitle, servet budalalarının oyuncağı haline geliyor.

Kişi, kendi yeteneği ve çilesi ile varmalıdır hedefine. Varılan yerin sağlamlığı ve onuru, katlanılan çilenin erdeminden ileri gelir.

Her gün ekranlarda, traji-komik insan manzaraları ile karşılaşıyoruz. Bütün servetini Rus çarının ayakları altına seren Pembe İncili Kaftan'daki şahsiyetli/izzetli duruş; ses ve sözde yıldız yarışmasında elenince iki gözü iki çeşme ağlayıp sızlayan, kimliksizliğe dönüşüyor. Çok acı, çok utanılası bir manzara bu! Kişi kendi yeteneği ve çilesi ile varmalıdır hedefine. Varılan yerin sağlamlığı ve onuru, katlanılan çilenin erdeminden ileri gelir.



Birileri bu ümidi, kâra dönüştürüyor.

Tabii ki, gençlerin sergilediği bu üzücü insan hallerinin, sosyal, kültürel, ekonomik ve ahlâkî arka planı, göreceli gerekçeleri var. Sadece gençleri eleştirmemek, bunları da iyi analiz etmek, iyi çözümlemek ve bundan toplumsal bir sorumluluk çıkarmak gerekir. Bu da evveliyatla toplumu yönetenlerin işi. Bu kuyruklar şöhret olma sevdasını yansıttığı kadar, Anadolu insanının çaresizliğini, unutulmuşluğunu, dayanılmaz yalnızlığını da yansıtıyor. Hem ruhu ve beyni boş bırakılmış, hem sağlam bir kültür kimliği, tevekkül ve direnme gücü aşılanamamış; kendi özüne, en güzel surette yaratılmış özgün kimliğine bakamıyor da; dışı süslü, içi çöl kimliklere özeniyor.

Gençleri asıl modellerden, soylu-yüce örneklerden mahrum bırakıp, sahte-sanal idollere (put) zebun eden popüler kültür(süzlük) sosyal bir âfet gibi cemiyeti temelinden sarsıyor. Ne var ki, geleneksel ve klasik hafızasını, toplumsal terkibinin kimyasını unutan dizginsiz kitle, yitirdiklerinin farkında, idrakinde değil. Sabun köpüğü gibi kabarıp sönen eğreti hevesler peşinde sürünüyor. İnsanı elbise askılığı, alkışlanan bir mahluktan ibaret sanıyor. Oysa mal da, servet de, çağdaş çizgiler de, ancak yüce bir ruha sahip kişilik içinde değer ifade eder.

Gençlere elbette gelenekle perçinleşmiş, çağdaş bir birikim kazandırmak kaçınılmazdır. Fakat evveliyatla yetinme/kanaat getirme ve haddi aşmama; çözülmeme, onuruyla direnme; mücadele etme azmini, şuurunu kazandırmak, ihmal edilmemesi gereken bir keyfiyettir. Kim yapacak bunu? Tabii ki, üst kurumları çözülmüş bir cemiyette, tabiatı gereği aceleci, sabırsız ve tahammülsüz olan gençlikten, arzu edilen ahlâk, onurlu duruş ve liyâkati ölçüsünde hedef belirleyip, erişebileceğini ümit etme; mistik teslimiyetle-mücadele aşkını birlikte yürütme cehtini beklemek, fazla iyimserlik olur.

Dinamik İnsan Potansiyeli

Ekonomistlerin gözüyle artık en önemli güç, (bu tanıma katılmamakla birlikte) "beşerî sermayedir." İnsan unsurudur/insan kaynağıdır. İnsan potansiyelidir. Ne var ki, bu beşerî potansiyeli dinamik/hareketli ve de bereketli bir enerjiye dönüştürebilmek için, maddî dürtüden önce, mânevî motivasyon gereklidir. Star kuyruklarında heba olan bu genç beyinleri gördükçe, millî şairimiz merhum Mehmet Akif'in şiirinden mülhem olarak, "Bir star uğruna ya Rabb, ne güneşler batıyor!" diye ilenmek geliyor insanın içinden. Bu sulusepken, "dik sürüngen" gidişin en büyük fenalığı, genç nesle kötü örneklik teşkil etmesidir. Çünkü kötüden, iyiye gitmek mümkün olmaya bilir. Bunun için ünlü Türk düşünürü Farâbî der ki: "Önce doğruyu bilmek gerekir, doğru bilinirse, yanlış da bilinir; ama önce yanlış bilinirse, doğruya ulaşılamaz." Victor Hugo, "Güzellik, kısa süren bir saltanattır!" der; popülist şöhret de öyle. Önce göklere çıkarır, sonra uçuruma iterler! Jimmy Durante, bu durumu çok güzel ifade eder:

"Yükselenlere karşı nazik davranın, çünkü onlara düşerlerken yine rastlayacaksınız!"

Tarih filozofu Ortega Y. Gasset, çarpıcı bir ifadeyle, "Hiçbir şey, kitle kültüründeki pespayeleşme kadar hızla bulaşmaz !" der. Ne var ki, sağlam iradeli insan, yığınsal dalgalanmalar karşısında çözülmeyen, yenilmeyendir. Bunun için, E.E. Cummigs, bu mücadele aşkını şu sözlerle yüceltir, "Sizi başkalarına benzetmek için elinden geleni ardına koymayan bir dünyada kendiniz kalmak; bir insanın yeryüzünde verebileceği en büyük kavgaya girişmek ve asla geri çekilmemektir."

"Eğer yürüdüğünüz yolda güçlük ve engel yoksa, bilin ki, o yol sizi bir yere ulaştırmaz." Bu da, B. Shaw'ın sözü. Casson ise, "İnsanların en büyük dostu, zorluklardır!" demiş. Evet şahsiyet ve fazilet, eşyayı aşkın idrak, maddeden bağımsız kıymet ölçüsü ve bunların kişiye kazandırdığı haysiyetli kimlik burada başlar.

Işık İnsanın İçinde

Mutluluğu, ikbali, yükselme lütfünü başkasından/ötekinden bekleyen şaşkınlara

seslenir bilge Muhammed İkbal: "Sen kendine bak, elim-eteğim boş diye üzülme; senin göğsünde bir dolunay gizlidir!"

İçindeki dolunayın farkında olmayıp, yakasına başkalarının pop-star rozeti takması için çırpınanların hâli, çok acınasıdır. Cesaret aşılar insana, İkbal'in derin manâlar ihtiva eden diriltici sözleri: "Hayatın kanunudur yaratma şevki/Kalk ve yeni bir dünya yarat!/Ateşlere bürün, İbrahim gibi/ Razı olmak bu bahtsız dünyaya/Kalkansız kalmaktır savaş alanında!"

Kutsalın dışlandığı, erdemin eski bir elbise gibi ruhlardan sıyrılıp atıldığı ve onur diye bir iç denetimin kalmadığı bir dünyada yaşıyoruz. Frederic Beigbeder'in çarpıcı ifadesiyle, bu çağda "her şey geçici, her şey satın alınabilirdir." Yani, cemiyetin ahlâk ve izzet hisarları düşmüştür. Liberalizmin o başıboş, kopuk ifadesiyle, herkes ""Laissez faire, laissez passer!" diye sesleniyor, "bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler!" (Bu sözün parantez içi ise, bırakınız alçalsınlar, bırakınız aşağılansınlar, bırakınız rezil olsunlar!, demektir.) Eski Ahit'te/İncil belirtildiği üzere, her şeyin bir zamanı vardır. Vaktinden evvel açılan çiçek erken solar. Vaktinden evvel dillendirilen fikir, tesirini kaybeder. Vaktinden evvel gelen şöhret de, kişiye fayda sağlamaz: *"Her şeyin bir mevsimi vardır ve göğün altında güdülen her gayenin bir zamanı. Çözülüp, dağılmanın bir zamanı, toparlanıp bir araya gelmenin bir zamanı...Taşları atmanın da, toplamanın da bir zamanı var."*

Gereksiz İhtiyaç Üretmek

Yapay ihtiyaçlar üretmeyi ve insanı geri zekâlı, muhakeme, sorgulama/yargılama gücü olmayan, kullanmaya müsait bir tüketici derecesine düşürmeyi uygarlık belirtisi diye takdim eden ilkel bir yapı içerisinde; azgın sele kapılmış kavak yaprakları gibi, bir meçhule doğru akıp gidiyor genç nesiller. Bu çağın en etkili yorumcusu Mark Twain, "Uygarlık, gereksiz ihtiyaçların sonsuz sayıda artmasıdır!" der. Oysa erdemli toplumun biricik meselesi, yapay ihtiyaçlar üretmek değil, tabii ihtiyaçlara meşru karşılıklar bulmaktır.

Şunu bil ki, genç arkadaş, ruhuna özümsettiğin yüce hasletleri hiç kimse silemez ve sende olmayan hasletleri de hiç kimse/hiçbir makam/hiçbir jüri sana veremez. Kendi birikiminle, kendi enerjinle, kendi cevherinle ışıyacak, hayat yolunda mesafe alacaksın. Sen eğer uranyumsan, elbette ışın yayacaksın. Başkasından ışık bekleme, kaynak kendi içinde. Ona yönel ve onurunla yüksel, yükseleceğin yere. Bu ülkenin gerçek sanatkârları jürinin himmeti ile değil, yetenekleri, eğitimleri ve çileye talip olmaları sayesinde şöhrete ulaşmıştır. Modanın bulanık sularına kapılma, onun Şeytanî/puslu uçurumuna atma kendini. Oscar Wilde'ın dediği gibi, "Moda denilen şey, o kadar çirkindir ki, onu her altı ayda bir değiştirirler!" Senin âlî misyonun ise, kalıcı değerler üretmektir; gelip-geçici olanın peşinde perişan durumlara düşmek değil. Tüketim çağının, "arzuları kışkırt ve sömür", "eşyayı kullan ve at", "insanı şöhret et, uçuruma it!", tuzağından koru kendini.

Söz, "eşyaya sahip olmakla, erdemli olmak" bahsinden açılınca, tabii ki, akla ilk gelen kişi Erich Fromm'dur. Şöyle diyor ünlü Alman düşünürü: "Eğer insan sadece sahip olduğu şeylerden ibaretse, onları yitirdiğinde, kendini de yitirecek, kim olduğunu bilemeyecektir. Böylece hayatı yanlış kurmanın sonucunda, ortaya yenilmiş, moralsiz, yıkık ve acınacak bir insan çıkar! (Jüriden geçer oy alamayan zavallı yıkık star namzetlerinin sergilediği sefil



Işık, kendi içinde, onu başka yerde arama...

durumla nasıl da benzeşiyor!) ...Olmak kavramında ise sahip olunan şeyin kaybedileceğinden doğan endişe, korku yoktur. Olduğum gibiysem ve kişiliğim 'olmak' tarafından belirleniyorsa, kimse benden bunu alamaz ve kişiliğimin yıkılması tehlikesi de doğmaz."

Gençlere bu "olmak/kemâle ermek şuurunu" özümsetmek gerekir.

Germain Martin de şöyle diyor: "Yenilgiye uğrayınca umutsuzluğa kapılma, her başarısızlıkta bir zafer isteği vardır." John Ruskin ise, "Hayâl gücünün mutlu bir çabaya girebilmesi için, biraz da sıkıntı görmesi lâzım!" diyor. Hırsların ötesinde, küçük bir dünya kuran, düşünür ve ekonomist E. F. Schumacher, dünyaca meşhur "Küçük Güzeldir" kitabında şu sarsıcı tesbiti yapar, "İhtiyaçların artması, kişinin kendi denetimi dışındaki güçlere bağımlılığını artırdığından, var oluşsal korkularını da büyütür!"

Yani bir kere bu azgın ve acımasız sürecin etki alanına girmeyin, bir daha özgün ve özgür iradenizi kullanamaz, başkalarının dümen suyunda gitmeye mecbur kalırsınız. Size sosyal bir statü kazanmak gibi parlak gözüken etiket, aslında iç dünyanızda vuku bulan sosyal bir âfet olma riskini de içinde taşır. Yıkıntıyı, yıkılışı, hayal kırıklığını ve kapatılmaz iç uçurumu daha sonra fark edersiniz. Bu şeytan feneri, öyle bir ışık yayar ki etrafına, gözleri kamaşır meftun olanların. Gerçeğin üzeri sis perdesiyle kapatılır. Sorgusuzca tapınılan bir sanal âlem kurulur-kurgulanır. Bunun için filozof Heidegger, "Kamera, izleyiciye çevrilmiş bir silahtır!" der.

Kişiyi erdemli ve üstün kılan, sahip olduğu servet değil, ruhuna özümsettiği mânevî/mücerret kıymetlerdir.

Masum ve çaresiz bir nesil, saflığı ve birikimsizliği ile istismar edilip, bir yere çekiliyor.



Yükselmek şans işi değil, çile işidir...

Üzerlerine titrediğimiz, aydınlık geleceğimizin ümidi olan gençlerimizi, insan simsarlarının/ümit tacirlerinin elinden kurtarmalıyız. Biliniz ki buradan Türkiye'nin starları değil, Türkiye'nin yitik bir nesli çıkacaktır!

Devlet-Vatandaş Sözleşmesi

Montesquieu'nün "sosyal kontrat" diye ifadelendirdiği, yazılı olmayan anlaşmaya/kalbî sözleşmeye göre, devlet vatandaşının her türlü güvenliğini garanti eder; vatandaş da bu selim/kerim/erdemli devlete sadâkat hissi ile bağlanır. Oysa yaşadığımız bu sulu-sepken manzarada, masum vatandaşlar menfaatperestlerin insafına (!) terk edilmiştir. Sömüren sömürene, kullanan kullanana! Nerede koruyucu, âdil ve kerim olması gereken devletin "sosyal kontratı"? Ülkenin yarınları adına yitik kuşaklara sahip çıkan ve kötü gidişe dur diyen yok ortada. Uçurum nesli kem talihi ile başbaşa bırakılmış; bir çıkış yolu bulabilmek için ümitsizce/çaresizce çırpınıyor. Sosyal çözülmenin, ahlâkî düşüşün utandıran fotoğrafını gören yok. Yükselen sadece insan simsarlarının, ümit tacirlerinin kâr marjı!..

Meşruluğu tartışılır servetleriyle, sihirli, şeytanî etki gücünü elinde bulunduranlar, yoksul umutları sömürerek, servetlerine servet katıyor. Savunmasız genç kitle ise, şaşkın pervaneler gibi bu yakan, yok eden tuzak-ışığa doğru koşuyor. İnsan onurunu ve cemiyetin itibarını rencide eden bu gidişe birileri dur demeli. Hiç şüphe yok ki, sorumluluğun biricik muhatabı, ülkeyi insan kaynaklarıyla birlikte yükseltme ve refah seviyesini tutturma iddiası ile iş başına gelen iktidarlardır. Tahammül edilmez bir yalnızlığa terk edilen çaresiz gençler, "belki bir ümit!" diyerek girdikleri star/yıldız kuyruklarında perişan oluyor; sahte ışığa koşarken, içindeki ışığı karartıyor. Birkaç milyar GSM kârı uğruna, toplumun dinamik gücü olan gençler acınası hâllere düşürülüyor. Bu ziyan sadece gençlerin ziyanı değil, ülkenin yarınları da ziyan oluyor.

Şahsiyetli Olma Şuuru

Bu sosyal âfetten, ülkenin ümidi ve yarını demek olan genç nesli, nasıl kurtaracağız, sorusuna verilecek ilk cevap eğitim ve aile müessesesidir. Gencin beynine ve yüreğine kendi kimyası, medeniyetinin genetik kodları ve şahsiyetli olma şuuru ailede verilir. Eğer bu gerçekleştirilmez ise genç, gibi sokağın ve ekranın rüzgârına göre oradan oraya savrulacak ve bir kimlik bunalımı içerisinde bocalayıp kalacak. Aileden sonra, büyük sorumluluk tabii ki eğitim müesseselerinindir. Cevdet Paşa, ancak sağlam bir eğitim ile sağlanabilen, insanın derunî muhtevası hakkında şunu söyler:



"Her çıkış yolu, her ufuk yolculuğu; içimizden, yani insanın içinden, ruhundan, yüreğinden, şuurundan geçer. İnsanı atlamak, yolsuzlukta yol aramaktır!" İşte eğitim denilen keyfiyet/değerler manzumesi, bu kadar ehemmiyetli olduğu için, ihmale gelmez; sokağın ve ekranların sığlığına, sıradanlığına, pervasızlığına terk edilemez. Çünkü, bu vahim durum, toplumun bindiği dalı kesmesi, bağrından fışkıran filizi kırması demektir.

Ey genç adam, bütün çaresizliğine, bütün sahipsizliğine rağmen, niteliği ve yetkinliği/mümeyyiz vasfı su götürür uyduruk jürinin karşısında el-pençe divan durma; dön de içindeki cevheri keşfet. Unutma ki, sen zübde-i âlemsin. Niye başka diyarlarda, başka iklimlerde ümit ışığı arıyor, onların karşısında yüzsuyu döküyorsun? Ham hayallere kapılmaktansa; yetenek, liyâkat, sabır ve çileye katlanma gücü ölçüsünde hedefler belirlemek, daha akıllı, daha erdemli bir davranıştır.

Genç nesle yaptığı derin ve cesaret aşılayıcı öğütleriyle meşhur düşünürümüz Ali Fuad Başgil, sabırsız arzular peşinde kendini helâk edenlere şu uyarıda bulunur: "Dizginlenmeyen emeller, istekler ve arzular, azgın bir at gibi sahibini çiğner!" Genç adam, sen önce donanımını tamamlayıp, kemâle ermeye bak; deruni/iç muhtevanı geliştir. Arzu ettiğin netice ardından mutlaka gelecek.

Sun'i starların saman alevi gibi parlayıp sönen ışıltısı ile sakın gözlerin kamaşmasın. Ruhundaki söndürülemez gerçek ışığı fark et. Sakın ola ümitsizliğe, yeise kapılma: İbrahim Hakkı hazretlerinin o ruha şifâ sözlerinin ulvî mesajı ile bütün olumsuzluklara karşı sabırla, metanetle diren: *"Hiç ummadığın yerde/Nâgâh açılır perde/Derman erişir derde/Mevlâ görelim neyler/Neylerse güzel eyler!"*

Şair Rudyard Kipling, kişiye "adam olmanın şartları"nı sıralarken şöyle der: "Ne kazandım diye sevinir, ne kaybettim diye yerinir, ikisini de karşılayıp yüzleşebilirsen; ömür verdiğin şeylerin yıkılışını seyredebilir ve yılmadan yine onu kurmaya çalışabilirsen...işte ancak o zaman adam olduğunu düşünebilirsin!"

Yarınki Türkiye'nin Kurucuları

Uyduruk jüri de kim oluyor, onların karşısında eğilip-bükülmek; onlardan merhamet, himmet beklemek ve bu uğurda yüzsuyu dökmek, genç adama yakışmaz. Hayat bir fırtına çadırıdır, onun eksen direğine tutunacak ve fırtına ne kadar zorlu olursa olsun, çadırını devirmesine müsaade etmeyeceksin. Var olmak böyle bir cesaret, böyle bir sağlam/sarsılmaz irade ister. Jüriden medet umarak, eğik ve ezik başlanılan bir hayatın geleceği kuşkuludur. İnsan kendi yükselmeli hayat merdiveninde; birini bir yere yükseltenler, onu kısa zamanda alaşağı da eder. Yerin sağlam ve muhkem olsun istiyorsan, özlenen çizgiye kendi emeğinle, erdeminle ulaşacaksın. Kalıcı olmanın biricik yolu ve yöntemi budur. Yoksa, temeli oluşmadan, çilesi çekilmeden, sıkıntısına katlanılmadan tırmanılan zirvenin, düşüşü hızlı ve elemli olur. Çünkü, 'zirvede rüzgârlar sert eser!"

Genç nesiller, kendilerine kimsenin vermediği ve bu yüzden de kimsenin asla kendilerinden geri alamayacağı, özümsenmiş değerler peşinde çaba harcamalı, bu yolda çileye tâlip olmalıdır. Yükselişin de, yücelişin de en sağlıklı stratejisi budur. Ülke ancak, bu şuura ermiş genç ve dinamik güç sayesinde kabuğunu çatlatabilir; ilimde, sanatta, edebiyatta söz sahibi olabilir; kem talihini yenebilir. Star kuyruklarında zelil olan nesil, hem ülke için, hem de kendi için esef verici bir ziyandır...

Çileye katlanma sabrını göstermeden; temelsiz, uçuk hayaller peşinde koşanlar, sonunda acıklı düş kırıklıkları yaşar! Bunun için sevgili Peygamberimiz, "Dünyayı isteyen ilme sarılsın, ahreti isteyen ilme sarılsın; hem dünyayı, hem ahreti isteyen yine ilme sarılsın!" diye buyurmuştur. Her karesi bir imtihan süreci olan hayat, mutlaka yaşanması gereken tecrübeler bütünüdür. Sabırsızlık gösterip, ona kısa yol refleksi yaptırmak isteyenler, hedeflerine tez zamanda varmayı beklerken, aksine bu süreyi daha da uzatmış olurlar.

Sözü, "Ahlâk Nizamı"nın yazarı Nurettin Topçu ile bağlamak istiyorum. Gerek ferdin, gerekse cemiyetin yükseliş ve yüceliş sırrı işte burada; sokaklarda sefil manzaralar sergileyen, uzun star kuyruklarında değil: "Yarınki Türkiye'nin kurucuları, yaşama zevkini bırakıp, yaşatma aşkına gönül verecek, sabırlı ve azimli, lâkin gösterişsiz ve nümayişsiz çalışan ruh cephesinin maden işçileri olacaktır...Hünerleri, her türlü fedakârlık olan bu hizmet ehliler, hizmetlerinin mükâfatlarını bu insanlardan beklemeyecekler, sonsuzluğa sundukları eserin sesinin akislerini, yine sonsuzluktan dinleyeceklerdir."

Bu deruni sese, bu sosyal çığlığa, sadece gençler değil; yönetme makamındakiler de kulak vermeli.

Prof. Fatma Özcan TUĞTAŞ
Gazi Üniversitesi Meleki Eğitim Fakültesi

El Sanatları ve Ev Ekonomisi

El Sanatları, çoğunlukla sermaye girişimi olmadan ve kapital birikimi gerektirmeden yapılabilecek bir ekonomik faaliyettir. İşsizliğin ve genç nüfus oranının çok yüksek olduğu ülkemizde, planlı bir çalışma ile yapılabilecek el sanatları, ülke kalkınmasında çok önemli rol oynayabilir.

El sanatları, bir milletin kültür ve kişiliğinin en canlı belgelerindendir. Asırlar boyu, toplumun yaşam zevki, öyküsü, duygu ve düşünceleri, sanat anlayışı ve el becerileri ile bütünleşerek, insan ruhunun derinliklerinden eserlerine, incelikle aksettiği görülen Türk El Sanatlarının başka milletlerde örneğine rastlanmayan çok zengin bir geçmişi vardır.

Özbel'e göre el sanatları, geleneğe dayanan karakter taşır. Milli sanat zevkini temsil eder, yaratıcılık fikrini geliştirir. Aile içinde estetik haz ve sanat eğitimini temin eder. Topluluk hayatında ve düşüncede büyük bir değer taşır. Aile harcamalarında tutumluluğu sağlar. Psikolojik hayatın aynasıdır.

İnsanoğlu varolduğu günden beri el sanatları ile iç içe yaşamıştır ve yaşamaktadır. İnsan, tabiatın şartlarından korunma, örtünme, giyinme, süslenme, beslenme ve avlanma araçları gibi ihtiyaçlarını el sanatlarından ve onun ürünlerinden karşılamıştır. O kendi yetiştirdiği ve doğadan elde ettiği her türlü hammaddeyi ürüne dönüştürmüş ve gittiği her yere bu kültürü de beraberinde götürmüştür.

Çeşitli uygarlık ve kültürlerin beşiği olan Anadolu, çok çeşitli ve zengin el sanatlarının merkezi olarak büyük ün yapmıştır. Anadolu'nun önemli bir sanat merkezi olarak tanınması, 1071 yılından beri, üzerinde yaşayan Türklerin el sanatları alanındaki ustalıkları yanı sıra, coğrafi konumdan ve ona bağlı olarak da doğal hammaddelerden kaynaklanıyordu. İşte, Orta Asya'dan göç ederek medeniyet ve kültürünü beraberinde Anadolu'ya taşıyan Türkler'in, yüzyıllar boyunca yapa geldikleri halı, kilim, heybe, kese, çorap, işleme, dokuma, taş, maden, ahşap,seramik, deri, cam işleri ve folklorik giysiler ile gündelik kullanma eşyalarında renk, zevk ve duygu ile yoğrulmuş emeğin, sabır potasından adeta fışkıran, Türk insanının milli zevkinin ve yaratıcılığının zenginliği vardır.



Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın yapmış olduğu "Türkiye El Sanatları Haritası" bundan sonraki çalışmalara kaynaklık ederek ve yeni boyutlar kazandırarak üretim planlaması ve pazarlama danışmanlığını kolaylaştıracaktır. Dünyanın en pahalı saat üretiminin, ev atelyelerinde yapıldığı İsviçre, bunun en güzel örneklerindendir.

Bilindiği gibi Türk Folklorunun önemli bir kolu olan el sanatlarımız, yüksek bir sanat değeri taşıması nedeniyle, dünyadaki el sanatları içinde ayrı bir yer almaktadır.

Anadolu'nun, Asya'yı Avrupa'ya bağlaması, iki kıta arasında köprü konumunda olması, ona önemli bir ticari özellik kazandırmıştı. Uzakdoğu'dan, Çin, Japonya ve Hindistan'dan gelen büyük ticari yolları Hazar denizi ve Basra körfezi kıyılarından Anadolu'ya giriyor ve oradan Avrupa'ya uzanıyordu. "Baharat Yolu" ve "İpek Yolu" denen bir zamanların uluslar arası ticaret yolları sayılan bu güzergahın Anadolu'dan geçmesi ona ve üzerinde yaşayan halka çok önemli bir avantaj sağlamaktaydı. Kısaca bütün kervanlar önce Anadolu'da toplanıyor, sonra da buradan yeni yörelere ve pazarlara dağıtılıyordu. Bu durum Anadolu'ya güçlü bir ulaştırmacılığın yanı sıra büyük sanat merkezleri de doğurmuştu. (Arlı, Ilgaz. 1992 s.22)

Üzerinde dört iklimi yaşadığımız, üç tarafı denizlerle çevrili Anadolu, asırlar boyu kervan yolları olma avantajını korumuş ve zengin doğal kaynakları ile üreticiye



imkan sağlaması da el sanatlarının zenginleşmesinde çok önemli rol oynamıştır.

Bu gelişimde meslek eğitimi veren "Ahilik" ve "Lonca" örgütlerinin büyük katkısı olmuştur. Bilindiği gibi XI. Yüzyılda Anadolu'ya sürekli göçlerle gelen esnaf ve sanatkarlar, hemen birleştiler ve tezgah ve atölyelerini kurdular. Ahilikte ana prensip, bir sanat ya da meslek sahibi olmak ve helal para kazanmaktır. Ortaçağ Anadolu halkı üzerinde çok olumlu ve etkin rol oynamış olan bu kurum, tamamıyla Türk'e özgü, Türk buluşu ve onun emeğinin ürünüdür. (Çağatay. 1996. s. 42)

Yerleşik döneme geçen Selçuklular, bazı geleneksel sanatlarını sürdürebildi. Taht kavgalarına ve dıştan gelen saldırılara rağmen sürdürülen el sanatları, 16. yüzyılda en parlak devrine ulaştırıldı. Çünkü bu devirde Selçuklularla başlayan Anadolu'nun Türkleşme ve İslamlaşması gerçekleşmiş, kuvvetli ve zengin bir imparatorluk kurulmuştu. Güçlü devlet Asya, Afrika ve Avrupa arasında bir köprü görevi gören yeni yerlerin ve deniz yollarının keşfinden önce tüm ticaret yollarının geçtiği Anadolu'da kervansaraylar, yollar yaptırarak yörenin ticaret merkezi haline dönüşmesini sağlamıştır. Her türlü emniyet tedbirlerinin alındığı bu kervansaraylarda konaklayan ve yapılan yollardan geçen yolcular, tüccarlar ve eski turistler, civarda bulunan bölgelerden alışveriş yapıyorlar ve çevre halkını bu alanda çalışmaya itiyorlardı.

17. ve 18. yüzyıllarda bölge bölge gelişmiş olan el sanatları, klasiğin kopyası olarak devam etmişti. Ancak, ahilik gibi geleneksel kurumların, 19. yüzyıl sonlarına doğru işlevlerini gereği gibi yerine getirememeleri, el sanatlarımızın eski üretim biçimleri yitirme nedenlerinden olduğu bir gerçektir.

Ayrıca, Ümit burnunun keşfi, kervan yollarının değişmesi ve Süveyş kanalının açılması gibi nedenlerle birlikte, Batıda sanayinin hızla gelişmesi el sanatlarımızın, Türk Sanatının diğer kolları gibi orijinalliğini de yitirmeye başlayınca 19. yüzyılda yok olma tehlikesiyle karşılaşmış ancak 20. yüzyılda tekrar üzerinde önemle durulmaya başlanmıştır.

Cumhuriyetin ilanını takiben küçük sanatların gelişmesi önem kazanmış, konu üzerinde önemle durulmuştur. 1938 yılında, Ekonomi ve Ticaret Bakanlığı bünyesindeki Sanayi İşleri Genel Müdürlüğü içinde bir şube kurulmuş ve şube 1945 yılında Küçük Sanat İşleri Genel Müdürlüğü olarak hizmete başlamıştır.

1964 yılında Köyişleri Bakanlığı'nın kurulması ile köy sanatları ve küçük sanatlar; köye giden hizmetler arasına alınarak; Sanayi Bakanlığı nezdindeki Küçük Sanayi ve El Sanatları Dairesi Başkanlığı'na da, il ve ilçelerdeki çalışmaların yürütülmesi esası getirilmiştir. (Başlangıç. 1981. s.32)

Günümüzde El Sanatları

Günümüzde el sanatları ürünleri, evlerde, atölyelerde, eğitim kurumlarında, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarında, belediyelerde düzenlenen kurslarda üretilmektedir. Evlerde kişisel kullanım ve ticari amaçlı yapılan üretimde el emeği ve özgünlük birinci derecede önemlidir. Atölyelerde ise, verim artırılmaya çalışılırken, seri üretime geçilmesi sonucunda sağlanan standartlaşma ürünü, sanat ürünü olmaktan ve iyi işçilikten uzaklaştıran ana etmenlerden biridir. Verimi artırma çalışmaları kalitenin düşmesine neden olabilmektedir.

El Sanatları çoğunlukla sermaye girişimi olmadan ve kapital birikimi gerektirmeden istihdam gelişmesinde ve ekonominin rekabet gücünün artırılmasında ev ekonomisine giren mal ve hizmet çeşitlerinin zenginleştirilmesinde önemli bir yer tutan ağırlıklı ekonomik faaliyettir.(Özdemir ve Yetim. 1997 s.192). Dünyanın en pahalı saat üretiminin, ev atelyelerinde yapıldığı İsviçre, bunun en güzel örneklerindendir. Polonya'nın folklorik bebek sanatı, Fransa'da ve İsrail'de dekoratif çiçekçilik ve Çin' de yapılan el işlemeli örtüler bu örneklere eklenebilir. Bu ürünler ülkemizde yüksek fiyatlarla alıcı bulurken, kendi el sanatlarımızda çağdaş anlayışla üretim yapmak ihmal edilmektedir.

El sanatlarını süs, hediyelik ve turistik eşya olarak görmek yeterli değildir. El sa-

natı ürünleri "Turizm potansiyeli olan bölgelerde pazarlanabilir" düşüncesi ile keşfedilen turizm potansiyeli, 70'li yıllarda dış turizme açılmış ve turizm kısa sürede bir sektör olarak kabul görmüş, "bacasız sanayi" olarak tanımlanmıştır.

İşsizliğin ve genç nüfus oranının çok yüksek olduğu ülkemizde, planlı bir çalışma ile yapılabilecek el sanatları çalışmaları, ülke kalkınmasında çok önemli bir rol oynayabilir. Her yaşta ve cinsiyette, öğrenim seviyesinde, ev ve atölye ortamında üretimi yapabilecek el sanatları, doğal hammadde kaynaklarının, tarımsal üretim artıklarının değerlendirilmesi sayesinde ev ve ülke ekonomisine, azımsanmayacak düzeyde katkı sağlayacağına uzmanlar tarafından kesin gözü ile bakılmaktadır. Ancak ilgili kuruluşların işbirliği içinde çalışması gereklidir.

Ülkemizde el sanatları alanında Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Adalet Bakanlığı gibi kurumlar ile KOSGEB, Üniversiteler, İhracatçı Birlikleri, Vakıflar ve Bankalar, Esnaf ve Sanatkarlar konfederasyonu ve ayrıca mahalli idarelerin meslek edindirme kursları, Ticaret ve Sanayi odalarının da yöresel kalkınmaya yönelik çalışmaları vardır.

Bu kurum ve kuruluşların, koordineli olarak çalışmaları el sanatlarının geleceği bakımından önem taşımaktadır. Öncelikle iyi bir araştırma ve değerlendirme ekibi oluşturularak, Kültür Bakanlığının başlatmış olduğu "Türkiye El Sanatları Haritası"na yeni boyutlar kazandırılarak, halk kültürünün diğer konularıyla el sanatları ilişkilerini araştırmak mümkün olacaktır.

Ulusal düzeyde el sanatları atlasında yer alan konulardan; Bitkisel Boyacılık, Halıcılık, Kilim vb. Düz Dokumalar, Örgü İşleri, Mekikli Dokumacılık, Siirt Battaniyesi, Keçecilik, Mutaf İşleri, İşlemeler, Dantel Örme, Urgancılık, Yazmacılık, Ağaç İşleri, Çekicilik, Baston Yapımı, Kaşıkçılık, Müzik Araçları Yapımı, Adi Taş İşlemeciliği, Eskişehir Taşı İşlemeciliği, Onyx İşlemeciliği, Süs Taşları İşlemeciliği, Çanak-Çömlek İşleri, Çinicilik, Dövme Bakırcılık, Basit Kuyumculuk, Cam Sanatı, Semercilik, Saraciye İşleri, Diğer Deri İşleri, Kemik-Boynuz İşleri, Cilt İşleri, Kakma Sanatı, Bitkisel Örücülük ve diğer el sanatları ile;Yörede şu anda yaygın olarak uğraşılanlar, kaybolmak üzere olanlar, daha önce bilinenler ve kaybolanlar (Arlı ve Ilgaz s. 25-26) yeni boyutlar ile ele alınarak sonuçlandırılacaktır. El sanatlarının gerçek çıkış yerine göre değerlendirilebilecektir.

Örneğin Çorum'da dövmecilik, Tokat'ta yazmacılık, Uşak'ta halıcılık, Erzurum'da oltu taşı işlemeciliği gibi yörelere göre el sanatları hammaddeleri , tekniği, kullanılan araçları, elde edilen ürünleri, yaşayan ustaları(hatta yaşamayan fakat ünlü ustaları) ,yayılma alanları, geçmişi, geleceği gibi konularda; derinlemesine araştırılmalıdır. (Arlı ve Ilgaz s.25)

Kültür ve Turizm Bakanlığı'nın yapmış olduğu "Türkiye El Sanatları Haritası" bundan sonraki çalışmalara kaynaklık etmesi ve yeni boyutlar kazandırılarak üretim planlaması ve pazarlama danışmanlığını kolaylaştıracaktır.

El Sanatları ürünlerinin pazarlamasında en etkin yöntem daha önce de belirtildiği gibi ulusal, uluslar arası ve yurt dışı fuarlarında sergileme faaliyetlerinin yapılmasıdır.

Bunun en kayda değer davranışı, özel bir fuarcılık şirketi olan "Ladin Fuarcılık" ortaya koymuştur. Anadolu Geleneksel Türk El Sanatları ürünlerini , 2004 yılı sonlarında Yunanistan'da sergilemek ve satışa sunmak üzere programına alan şirket, Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi ile işbirliği yolunu seçmiş ve ilgili bakanlıklarla da toplantılar yaparak, koordineli çalışma ortamı sağlama konusunu sadece öneri olmaktan çıkarmış, uygulamaya koymuştur.

Benzer bir örnek, Nallıhan iğne oyalarını, sistemli ve planlı bir üretimi, birkaç girişimci kadının kurduğu "Anonim Şirket" üyeleri gerçekleştirmiştir. Üretilen iğne oyalarını Ankara'da Vehbi Koç Araştırma Merkezi (VEKAM) desteğinde sergileme çalışmaları gerçekleşmek üzeredir.

Bu iki girişim, üniversitelere, kamu kurum ve kuruluşlarına, yerel yönetimlere, özel girişimcilere, büyük iş adamlarına ve şirketlere örnek olursa, bu ülkede yaşayan her kuruluşun, kendi alanında etkinliklerde bulunmak suretiyle, turizme, ev ekonomisine,ülke ekonomisine katkı sağlaması el sanatlarımızın gelişmesinde ve dünya pazarlarına açılmasında son derece önemli bir rol oynamış olacaktır.

KAYNAKLAR

Arlı, Mustafa., Feryal Ilgaz. " Türk El Sanatları Atlası Üzerine Yöntem V e Öneriler" IV. Milletlerarası Türk Halk Kültürü Kongresi Bildirileri. V.Cilt s.23-27 Kültür Bakanlığı, Hagem Yayınları Ankara, 1992.

Başlangıç, Sevim. "El Sanatlarının Dünü ve Bugünü" I. Ulusal El Sanatları Sempozyumu (18-21 Kasım ?) Bildiri Özetleri. E.Ü.G.S.F. Anadolu El Sanatları Enstitüsü. Yayın No.1 Semp. Kongre Bildirileri Dizisi:1 İzmir 1981.

Çağatay, Neşet. Abiliğin Ortaçağ Anadolu Toplumuna Etkileri" I. Uluslar arası Abilik Kültürü Sempozyumu Bildirileri (13-15 Ekim 1993). Kültür Bakanlığı Hagem Yayınları 225-44. Ankara, 1996.

Özdemir, Melda., Fatma Yetim. "Günümüz Ekonomisinde Geleneksel El Sanatlarının Yeri ve Önemi" Türkiye'de El Sanatları Geleneği ve Çağdaş Sanatlar İçindeki Yeri. Sempozyum Bildirileri. T.C. Kültür Bakanlığı, Hagem Yayınları. 237-51. Ankara,1997.

Mehmet Şevket EYGİ

Geleneksel Sanatlarımızla
Bir Milyon kişiye İş İmkânı

İki yüz civarındaki geleneksel-millî sanat ve zenaatimiz canlandırıldığı takdirde, beş-on sene içinde bir milyon insanımıza iş temin edilmiş, ekmek kapısı açılmış olur. Bu sanat ürünlerini, daha çok turistler hatıra olarak satın alacaktır.

Japonya gibi sanayii çok gelişmiş, zengin bir ülkede bile geleneksel sanatlara, el işlerine büyük önem verilir. Bu sahada eğitim verilir, üretim yapılır. Nisan ayında Yunanistan'a altı günlük bir seyahat yaptım; Girit'i ve Mora'yı gezdim. Her yerde, çeşit çeşit el sanatları satılıyordu. Müzelerdeki tarihî, çok değerli, otantik eşyaların benzerlerini yapmışlar, ucuz fiyatla turistlere satıyorlardı. Ben de bir tane, hatıra olarak satın aldım.

Son üç, dört yıl içinde on kadar ülkeyi gezip dolaştım: Bulgaristan, Romanya, Yunanistan, Makedonya, Bosna-Hersek, Suriye, Azerbaycan, Tunus, Özbekistan... Bu ülkelerin hepsinde de, geleneksel millî el sanatı eserleri bol miktarda ve gayet ucuz fiyatlara satılıyordu. Bunun tek istisnası maalesef Türkiye'dir.

Bizde elsanatı hiç yoktur demiyorum, ancak son derece yetersizdir. Ülkemizin iki yüz kadar geleneksel sanatı veya zenaati vardı. Bunların çoğu terkedilmiştir. On kadarı yaşamaktadır, on beş kadarı şöyle böyle devam ettirilmektedir, gerisi sizlere ömür...

Bir ara, Kütahya çiniciliğimiz bir hayli sönükleşmiş ve gerilemişti. Sonra turizmin gelişmesiyle o sanat parladı. Lehülhamd şu anda iyi durumdadır.

İznik çiniciğini "İznik Eğitim ve Öğretim Vakfı" canlandırdı. Profesör Işıl Akbaygil'e bu sahadaki gayretleri, himmetleri, çırpınmaları dolayısıyla ne kadar teşekkür edilse azdır.

Halıcılığımız, kilimciliğimiz şu anda çok kötü durumdadır.

Eskiden ülkemizde eski usûl, elle kağıt üretiliyordu, bu da bitmiştir. Halbuki dünyanın bir çok ülkesinde bu cins kağıt yapılmakta, ihraç edilmektedir. Hindistan'da elle yapılan kağıt üreten bir firmanın kataloğunu gördüm, yüzden fazla kağıt üretiyorlardı. En az kırk bin dolarlık sipariş alıyorlarmış, para ödendikten bir iki ay sonra malı gönderiyorlarmış. Biz niçin aynı işi yapamıyoruz?



Mısır bundan binlerce yıl önce, Firavunlar devrinde yapılan papirüs kağıdını yeniden üretmeye başladı, bütün dünyaya ihraç ediyor, bu sayede bir yığın vatandaşına iş ve aş temin etmiş oluyor.

Otomobil, elektronik eşya, makine, motor sanayiinde harikalar meydana getiren Japonya, eski geleneksel kağıt üretimini de devam ettiriyor.

Komşumuz İran, elsanatları konusunda son derece başarılı bir tablo sergilemektedir. Nefis, güzel, bin çeşit el sanatı, eşya üretiliyor. Gayet ucuz ve mâkul fiyatlarla dünyaya gönderiliyor. Fırsat ve imkân bulursam o komşu ülkeyi de ziyaret ederek bunları yerinde tetkik etmeyi düşünüyorum.

Yetmiş milyon nüfusumuz var. Ben eminim ki, bunların içinden, çoğunluğunu kadınların ve kızların teşkil edeceği bir milyon çalışkan, iyi niyetli, azimli, sabırlı, sebatlı vatandaş, kendilerine imkan ve fırsat verilirse geleneksel bir sanat öğrenmeye talip olacaktır.

Bağımsızlığını on küsur yıl önce kazanan kardeş Özbekistan'da, "Behzat Güzel Sanatlar Mektebi" açılmış (Behzat onların meşhur bir ressamı ve nakkaşlarıdır); sekiz şubesi olan bu okulda geleneksel sanatlar öğretiliyor, ülkenin her yerinde fa-

aliyet gösteren sanatkârlar yetiştiriliyor.

Bizde geleneksel sanat eşyalarına rağbet yok. Almak isteyenler de, genel olarak fiyatları pahalı olduğu için alamıyorlar.

Bizim geleneksel güzel sanatlarımızın birincisi ve en önemlisi, bence hüsn-i hat sanatıdır. Her Müslümanın evinde hattat tarafından elle yazılmış, bir tezhipçi tarafından göz nuru dökülerek tezhibi yapılmış, güzel ve sanatlı bir çerçeve içine yerleştirilmiş bir hilye-i şerif levhası bulunması lazımdır. Ne yazık ki, otomobile, televizyona, cep telefonuna, bulaşık makinesine para bulan Müslümanlar, böyle bir dinî sanat eserine para vermemektedir. Bu cimriliğin sebebi nedir? Kültürsüzlüktür, görgüsüzlüktür, bedevîliktir.

Ülkemizde binlerce vakıf bulunmaktadır. Bunların bir kısmı geleneksel sanat ve zenaatlerimizi canlandırmak, yaşatmak, geliştirmek için teşebbüse geçseler, uzmanlarını bulup kurslar açsalar, birkaç sene içinde büyük inkişaf olacağı şüphesizdir. Böyle faaliyetler var ama son derece yetersizdir.

Şahsi kanaatime göre, iki yüz geleneksel-milli sanat ve zenaatimiz canlandırıldığı takdirde, beş-on sene içinde bir milyon insanımıza iş temin edilmiş, ekmek kapısı açılmış olur. Bu sanatların ürünlerini daha çok turistler hatıra olarak satın alacaklardır.

Devletimizin, hükümetimizin de bu konuda ciddi, planlı faaliyete geçmesini temenni ediyoruz. Bizde genel bir kokuşma olduğu için, bu işe tahsis edilecek paraları bir takım ehliyetsiz ve sürüngen asalaklar yemeye çalışacaklardır. Bu haşaratın mutlaka bertaraf edilmesi lazımdır.

Özbekistan'daki, "Behzat Koleji" gibi bizde de, en az on kolej açılmalıdır. Bunlara gerekirse (bence gerekmektedir) başka ülkelerden öğretmenler, ustalar getirilmelidir. Her okulun atölyelerinde kısa zamanda imalâta geçilmeli ve bunlar satışa arz edilmelidir.

Sadece İstanbul'un değil, Türkiye'nin en fazla turist ve ziyaretçi akınına uğrayan mimarî anıtı, Sultanahmet Camiidir. Maalesef bu cami civarında turistlere hatıra eşyası satılamamaktadır, biraz Kütahya çinisi, birkaç ıvır zıvır kesinlikle yeterli değildir. Yüzlerce dükkânda, yüzlerce çeşit, ucuz-pahalı sanat eşyasının ziyaretçilere arzı gerekir.

Bizde geleneksel sanatları baltalayan menfî bir unsur da, bazılarındaki , "köşeyi dönme" zihniyetidir. Millî ve geleneksel bir sanat öğrendi ya, kısa zamanda köşeyi dönecek... Bu zihniyet hem bir kısım sanatkârlarda, hem de esnafta görülüyor. İranlı sanatkâr opalinden gülabdan yapıyor. Bunun tanesi İstanbul'da on-onbeş milyon liraya satılıyor; Türk gülabdan yapıyor, fiyatı yüz milyon lira!...

Birileri himmet etse de, geleneksel-millî el sanatlarının önemi, bunların canlandırılması, yaşatılması, geliştirilmesi; herkesin evini, bürosunu bu gibi eserlerle süslemesi; çeşitli vesilelerle bu eserlerin hediye edilmesi; bunları öğretecek resmî veya özel kolejler açılması; evlerin bir köşesinde yüz binlerce vatandaşın bu sanatların birini icra edip eser vermesi ve aile bütçesine katkıda bulunması gibi konularda faydalı, broşürler, kitaplar, kitapçıklar hazırlatıp yayınlasa.

Son seyahatimde, Atina'da Çin malları satan bir dükkândan 1,5 euroya porselen bir şekerlik aldım. İki tarafında kulpu var, üzerinde bir kapak bulunuyor, her tarafı da nakışlı. Binlerce kilometre uzaktaki bir ülkede imal etmişler, navlun parası vererek Yunanistan'a göndermişler ve 1,5 euroya satıyorlar. Çinliler böyle şeyler yapıyor da, biz niçin yapamıyoruz?

Ülkemiz, dünyada en fazla kahvehâneye sahip olan ülkedir. Milyonlarca vatandaşımız kahvelerde oturur, pahalı Amerikan sigaralarını fosurdatır, çaylarını yudumlar, işsizlikten, parasızlıktan, iktisadî sıkıntıdan bahsedip durur. Bunlara, "Gelin, geleneksel bir sanat öğrenin, bir şeyler üretin, birkaç kuruş kazanın" deseniz, çoğunlukla dudak bükerler.

Yetmiş milyon nüfusumuz var. Ben eminim ki, bunların içinden, çoğunluğunu kadınların ve kızların teşkil edeceği bir milyon çalışkan, iyi niyetli, azimli, sabırlı, sebatlı vatandaş, kendilerine imkan ve fırsat verilirse geleneksel bir sanat öğrenmeye talip olacaktır.

Son yirmi beş yılda ülkemizde çok kötü gelişmeler oldu. Üretmeden tüketmek isteyen; kazanmadan harcamak isteyen bir topluma dönüştük. Emek, alın teri, helâl ticaret, şahsi teşebbüs horlandı, ikinci plana atıldı. Onların yerine avantacılık, rantçılık, riba, haram ve gayr-i meşru kazançlar ve geçimler geldi. Sonunda bugün içinde çırpındığımız bataklığa yuvarlandık.

Vatansever, inançlı, hayır ve hasenattan zevk alan; ülkesini, halkını, devletini güçlendirmek isteyen, imkanlı ve sorumlu kişi ve kuruluşların geleneksel el sanatları maddesini mutlaka gündemlerine koymaları gerekmektedir. Bu konuda ciddi ve faydalı broşürler çıkartılmalı, konferanslar verilmeli, sohbetler yapılmalıdır. İşsiz vatandaşlara aş ve ekmek temin edecek bu gibi faaliyetler, hayır işlerinin başında gelir.

Zevzekliği, havanda su dövmeyi, boş ve faydasız güncel dedikoduları bırakalım, yararlı işlere, faaliyetlere, hizmetlere yönelelim.

Ayşe SEVİM

‘Avrat Pazarı’ Yeniden Canlandırılıyor

Hanımlar Eğitim ve Kültür Vakfı, ev hanımlarının el emeği göz nuru ile ürettikleri ürünleri ekonomiye kazandırmak ve ev ekonomisine de katkı sağlamak amacıyla, “Kadın El Ürünleri Projesi”ni hayata geçirdi. Osmanlı’daki, ‘Avrat Pazarı’na benzer proje kapsamında ev hanımlarına malzeme tedarik etmekten ihracata yönelik pazarlamaya kadar her türlü destek öngörülüyor.

Büyük Osmanlı kentlerinde, kadınların kendi çabaları ile ürettikleri ve yine kendi elleriyle satışa çıkardıkları ve “ Avrat pazarı” olarak anılan özel pazarlara rastlanmaktadır. Bursa, Halep, Musul ve İstanbul gibi büyük kentlerde bu tür pazarlar bulunmaktaydı. Örneğin, 17 yüzyıl Bursa Kadı sicillerinde/kayıtlarında iplikçi, dokumacı ve ticaretle uğraşan kadınlardan bahsedilmektedir. Yine Osmanlı’nın büyük kentlerinden biri olan Musul’da pamuk, yün ipliği ve dokuma yapan kadınların, ürettikleri malları, pazarda doğrudan satış yöntemiyle sattıkları görülmektedir. Avrat Pazarı, en yetkin biçimi ile Osmanlı kentlerinin en gelişmiş kenti olan İstanbul’da kendisini ortaya koyar. Nitekim, İstanbul’un değişik semtlerinde kurulan farklı Avrat pazarları bulunmaktadır. Üsküdar Avrat Pazarı, Üsküdar semtinde kurulmaktadır. 17. Yüzyıl İstanbul tarihçisi, Kömürciyan’ın aktardıklarına göre, bu pazara bahçe ve bostanlardan ‘gül kadar iri karanfiller, saksılar içerisinde getirilip’ satılırdı. Yakın köylerden gelen üreticiler, ürünlerini Cuma günü kurulan bu pazarda satışa çıkarırlardı. Fatih semtinde kurulan bir başka Avrat pazarı daha vardı. Fatih’te itfaiye binasının arka kısmında yer alan tarihi surların yanı başında kurulan bu Pazar, günümüzde bile hala aynı adla (Kadınlar Pazarı) olarak anılmaya devam etmektedir. İstanbul’un muhtelif yerlerinde çeşitli kadın pazarlarından söz edilmektedir. Farklı günlerde farklı yerlere kurulurdu. Cuma günü Üsküdar ve Edirnekapı; Sulu manastır yakınındaki Kocamustafapaşa ile Kasımpaşa Cumartesi; Haseki semtinin Arkadios Sütunu’nun bulunduğu ve Avrat Pazarı adıyla anılan bölgede Pazar günleri; Macuncu’da Pazartesi;Tophane ve Fındıklı arasında Salı günleri(ki sonraları Salı Pazarı adını almış. Bugünde Amerikan Pazarı adı ile anılır.) Çarşamba günleri Fethiye Cami’nin bulunduğu yer de, Perşembe günleri ise Galata’da kurulmaktaydı. Bugün Perşembe Pazarı adı kullanılmaya devam etmektedir. İstanbul’daki bu pazarlardan özellikle Avrat Pazarı niteliği taşıyanlar arasında Üsküdar, Haseki Avrat Pazarı ve Fatih Avrat Pazarı olduğu gözükmektedir. Kuşkusuz en önemli Avrat Pazarı ise Haseki semtinde kurulmaktaydı. Hatta öyle bir şöhrete ulaşmıştı ki semte de adını vermişti. Buraya Avrat Pazarı deniyordu. Zaten bölgenin kent kültüründeki yeri; öteden beri önemli anlamlar içermekteydi. Çünkü Avrat Pazarı’nın kurulduğu bu alanda Bizanslardan kalma tarihi zafer anıtı ve zafer meydanı, Kanuni Süleyman’ın eşi Hürrem için yaptırdığı Haseki külliyesi gibi önemli yapılar inşa edilmişti. Ayrıca Keyci Hatun, Nubihar gibi kadın isimleriyle anılan yapılar yine bu bölgede bulunmaktaydı. Avrat Pazarı, bu semte adını verecek kadar büyüktü. Tarihçimiz Koçu’ya göre Avrat Pazarı, ‘Cerrahpaşa-Kocamustafapaşa Caddesi boyunda kısmen de Arkadiyus sütunun önünde Taş mektep, Bayrampaşa medrese ve türbe-



Avrat Pazarı, en yetkin biçimi ile Osmanlı şehirlerinin en gelişmiş kenti olan İstanbul’da kendisini ortaya koyar. Nitekim, İstanbul’un değişik semtlerinde kurulan farklı avrat pazarları bulunmaktadır. Üsküdar Avrat Pazarı, Üsküdar semtinde kurulmaktadır.



sine çıkan Yağhane Sokağı'nda ve kısmen de Haseki Caddesi'nin buraya düşen parçası üzerinde kurulurdu.(Koçu 1960-1356)
Avrat Pazarının alıcısı ve satıcısı kadınlardı. Genellikle orta ve üst yaş düzeyi kadınlardan oluşmaktaydı. Üreticiden tüketiciye, doğrudan satış yapılmaktaydı. Bir bakıma sosyolojik anlamda kadınların kamusal alanını meydana getirmekteydi. Buralarda kadınlar, sadece alış-veriş yapmakla kalmıyorlar; aynı zamanda sınırlı ev ve aile mekanının dışına çıkarak farklı ilişkiler geliştiriyorlardı. Kadınların özel alanda kamusal alana açılan dünyalarıydı. Sosyal ve kültürel doğalarını yaşayabilme imkanlarına ulaşma çabasında oldukları bir yerdi. Cinsiyet kimliğinin toplumsal mekana dönüştüğü alandı. Kuşkusuz dedikodular ve tanışmalar sayesinde ekonomik alışveriş kadar toplumsallığın da alış-verişleri (kültürel ve toplumsal sermaye) yapılıyordu. Avrat Pazarları'nda sadece iplik, dokuma ya da yün eğirme gibi ürünler bulunmuyordu. Bunlarla birlikte kına, nöbet şekeri, mum, tohum, şap iplik, havlu terlik, sebze ve meyveler, hayvan ürünleri vb. ürünler de satılıyordu. Bunların bir kısmı da kadınlar tarafında pazarlanıyordu. Çevre köylerden gelip ihtiyaçlarını karşılayan kadınlar olmakla beraber, buraya gelen kadınların çoğu pazarın bulunduğu semtte oturmaktaydı. Ayrıca , Pazar etrafını çevreleyen dükkanlar ve kadınlara özgü hamamlar da mevcuttu. Avrat Pazarları genellikle ya İstanbul'un boş meydanlarında kurulurdu, ya da yol kavşaklarında. Pazarlar, Osmanlı mahalle merkezli kent yaşamını simgeleyen ve geleneksel kadın anlayışına uyumlu bir şekilde, mahremiyetin kamusal boyutlarını sergileyen bir yapıyı yansıtmaktaydı. İçinde bulundukları dönem açısından önemlidir. Çünkü kadının farklı bir tarihsel kültür içinde, yaptığı ekonomik girişimlerin deneyimlerini göstermektedir bizlere. Ayrıca, Osmanlı Müslüman kadın imgesinin toplumsal yaşam sınırları hakkında fikir edinmemiz konusunda bize yardımcı olmaktadır. Farklı tarihsel dönemlerde ve farklı kent ortamlarında kadınlarımızın girişimci ruhlarını bir biçimde sürdürdüklerini görmekteyiz. Avrat pazarları deneyiminde, kadınlarımızın girişimci ruhları bir biçimde sürdürdüklerini görmekteyiz. Avrat pazarları deneyiminde kadınlarımızın ortaya koyduğu faaliyetler, oryantalist, feminist söylemin Müslüman Türk kadınları hakkında geliştirdiği kimi çarpıtmaların yanlışlıklarını görmek açısından da önemli bir katkıdır.



Piyale ÇİTİCİ / HEKVA Yöneticisi

Türkiye'de değişik sebeplerle hanımların üretim sürecine dahil olamamaları, bununla birlikte evlerinde el emeği göz nuru ile ürettikleri ürünleri pazarlayamamaları noktasından hareket eden
Hanımlar Eğitim ve Kültür Vakfı (HEKVA) bir proje geliştirmiş. Kadın El Ürünleri Projesi (KÜP) adını taşıyan projeyle hanımların ürettikleri ürünleri pazarlayarak ev ekonomisine katkı sağlamaları amaçlanıyor. 1988 yılında kurulan ve şimdiye kadar 350 aileye ayni ve nakdi yardımda bulunan HEKVA'nın iletişim ağında 7 bin 500 kişi bulunuyor. İstanbul Haseki'deki tarihi mekanında yüzlerce bayana eğitim de veren vakıf ve projesi hakkında HEKVA Yöneticisi Piyale Çitiçi ile konuştuk. Üniversite öğrencisi iken kendisi de HEKVA bursiyeri olan Piyale hanımın anlattıkları, Osmanlı'daki Avrat Pazarlarını yeniden canlandırcak gibi.

Öncelikle HEKVA hakkında biraz bilgi verir misiniz?

Hanımlar Eğitim ve Kültür Vakfı (HEKVA), yoksul öğrencilerin ve ailelerin, dul ve yetimlerin; gıda, giyim, yakacak, sağlık vb. ihtiyaçlarının karşılanması, ekonomik, kültürel ve eğitsel düzlemlerde iyileştirmeye dönük hizmetlerle donatılması amacıyla 1988 yılında kurulmuştur. HEKVA kurulduğundan bu yana her yıl yaklaşık 350 ailenin ki, bu 2000 nüfus etmekte, ayni ve nakdi ihtiyaçlarını organize bir şekilde evlerinde incelemeler yaparak karşılamaktadır. Hayatlarını geliş-



tirmeye ve iyileştirmeye çalıştığı kişilerin; renk, soy, cins, mezhep, bölge vb. farklılıklarına bakmadan; hizmetlerini imkanları ölçüsünde geniş tutarak, adaletli bir anlayışla sürdürmeye çalışmaktadır. Yardımların dışında yine vakfımız periyodik olarak düzenlediği etkinliklerle farklı sosyo-kültürel seviyeden birçok kadına ulaşabilmektedir, iletişim ağımızda 7 bin 500 kişi bulunmaktadır. Vakıfımız; kadın ve genç kızlara yönelik T.C. Milli Eğitim Bakanlığı Halk Eğitim Müdürlüğü işbirliği ile yıllarca Yetişkin Eğitimi Kursları açarak beceri kazanmalarını temin etmiş, farklı konularda geniş çaplı anket ve araştırmalar yapmıştır. Son olarak söyleyebileceklerim ise Hekva'nın şu an ki binası olan ve etkinliklerini gerçekleştirdiği Haseki semtinde bulunan tarihi Bayrampaşa Külliyesi'nin restore edilerek yeniden hayata kazandırılmasıdır. Bu mekan, tarihimizde kadınların ürünlerini satışa sundukları "Avrat Pazarı" ismi verilen geniş sahanın bir bölümünde yer almaktadır. Üç yıl sürecek KÜP Projesinin pilot çalışmasının da bu mekanda başlamasını hedefliyoruz. HEKVA ayrıca 1995 yılından bu yana Gökkuşağı İstanbul Kadın Platformu'nun (GİKAP) katılımcısıdır ve iletişim ağında yer almaktadır. KÜP projesi. GİKAP katılımcısı 36 STK tarafından ortak proje olarak kabul edilmiştir.

KÜP projesi nasıl ve hangi amaca yönelik ortaya çıktı?

Bu Proje; kadınların el ürünlerine pazar yerleri temin ederek, devamlı gelir ve iş imkanı oluşturmak, böylece; kadınların, ailenin ve ülkenin ekonomik kalkınma çabalarına üretim ve pazarlama ile katkıda bulunmasını sağlamak amacıyla hazırlandı. Biz yaptığımız araştırmalarda ülkemizde kadınların üretime yaygın olarak katılmamasının nedenlerini araştırdık. Sonuç olarak, ortada çözümlenmemiş bazı temel problemlerin olduğunu gördük. Bunları sıralamak gerekirse, geleneksel el ürünlerinin tüketicilerin talebine cevap verecek tür ve düzeyde olmaması, özellikle yoksul kadınların eğitimsizliği, yeni beceri kazanamama, kaliteli malzeme teminindeki imkansızlıkları, çalışmaların standardize ve organize edilememesi, yine kadınlar için mühim bir konu olan ürünlerinin değerinde satılacağı güvenli pazaryerlerinin yokluğu şeklinde sıralayabiliriz. Tüm bu problemlerin çözümü için yapılan uğraşlar ne yazık ki lokal olarak kalmış ve yaygınlaştırılamamış. Biz KÜP projesiyle, kadınların üretici ve girişimci potansiyellerini harekete geçirmek istiyoruz. Başta yoksul kadınlar olmak üzere onlara üretim ve pazarlama imkânları sunmak istiyoruz.

Nasıl olacak bu?

Öncelikle yoksul kadınlara, geleneksel el işlerinin ötesinde gelir getirici üretime yönelik yeni beceri kazandırma ve eğitim programlarından yararlanma fırsatı sunacağız. Kadınlara üretimleri için ihtiyaç duydukları ayni ve nakdi yardım ki bu hammadde, malzeme, araç, gereç, nakit, küçük kredi olabilir, temin edeceğiz. En yakın semtlerden başlayarak yurtiçi, hatta ihracata kadar genişleyen, geçici, sabit, mobil pazaryerleri sağlayacağız. Pazarlamada, bireysel ve kurumsal destek oluşturacağız. Son olarak söyleyebileceğim şey ise hizmetin verimliliğini, sürdürülebilirliğini temin etmek için atölye, kooperatif, iktisadi işletme vb. kurumlarla hizmeti kurumsal bir yapıya kavuşturacağız.

Projenin amacı ve gerekçelerine bakıldığında, bu gerçekler Türkiye'nin her yerinde geçerli, yani siz Türkiye'deki tüm kadınları hedef kitlesi olarak mı görüyorsunuz ?

Projemizin nihai hedefinin, kadının el ürünlerine pazaryerleri temin ederek, üretimin kadına sağlayacağı maddi gelir ve özgüvenin sağlayacağı faydalarla mutlu birey, mutlu aile ve mutlu toplumun oluşmasına katkıda bulunmaktır.
Sizin de ifade ettiğiniz gibi ele aldığımız konu, büyük bir kitlenin ortak problemi ve çözüm de kitlenin tamamını kapsayacak şekilde olmalı. Tabii ki, bu büyük hedef kitleye hizmet etmek için, öncelikle pilot çalışma yapılmalı. Masa üzerindeki teoriler pratiğe geçerken uygulanabilirliği görmek ve yeni revizyonların yapılması için 3 yıl sürecek bir pilot çalışma yapılacaktır. Pilot çalışmamızdaki hedef kitlemiz ise HEKVA'nın yardım ettiği 350 ailenin, yani 2 bin nüfusun içindeki kadınlar ve HEKVA ile protokol imzalayarak, proje içinde yer alan farklı kurumların hedef kitlesindeki üretici kadınlar, beceri kurslarında eğitim gören kursiyerlerdir.

Bu pilot çalışmaya dahil kadınlarla, neler yapacaksınız?

Projeye başvuran kadınlardan, yoksulluk önceliği dikkate alınarak proje standardında kaliteli üretim yapan 100 kadına en az



ayda 1 kez olmak üzere pazaryeri temini sağlayacağız. Yine Proje kapsamında destek isteyen ve kaliteli üretim yapan 100 kadına küçük kredi temini ve 300 yoksul üretici kadına; hammadde, malzeme, araç gereç temin edeceğiz. Bu söylediklerim zaten kaliteli ürün üretebilen kişilerle yaptığımız çalışmalar. Bir de üretime kalite kazandırma çalışmalarımız var. Buna yönelik de 300 kadına yeni beceri kazandırma, yine 300 kadının üretim becerilerini ve kişisel gelişimlerini eğitim programları ile destekleyerek, toplam bin 100 kadına ulaşma hedefimiz var.

Projede sıkça geçen bir tanım var, "Öncelik yoksul kadına verilmek üzere", öncelik nasıl ve neye göre belirlenecek?

Öncelik, hayatımızın her safhasında önemlidir. Standart formlarla işleyen ve bilgilerin oluşturacağı havuzla bir çok noktada sosyal dokumuzu ortaya koyan çalışmalarla gerçekleşecektir. Öncelikleri belirlemek için, üretici kadının ekonomik yapısı, önce onun doldurduğu, 'Durum tespit formu' ve daha sonra ev ziyaretleriyle incelenecek. Siyah, kırmızı, sarı ve yeşil olarak belirlenen bir ekonomik yapı sistemimiz var. Siyah renk, aynı hanede yaşadığı ailenin aylık geliri asgari ücretin altında olanları temsil ediyor. Bu da 2004 ilk yarı için 320 milyon TL. net. Bu renk, KÜP Projesinde öncelikli kadının rengidir diyebiliriz. Kırmızı renk, aylık geliri asgari ücretle Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) verilerine göre açlık sınırı arasında olan, yani 320 milyon – 600 milyon arasında olan sarı renk, DİE verilerine göre açlık ve yoksulluk sınırı arasında bulunanların, yani gelirleri 600 milyon – 1400 milyon TL. arasında bulunanların son olarak da yeşil renk, ekonomik ihtiyacı olmayan ve projeden yardım talep etmeyen üretici kadının rengi olarak tanımlanmaktadır. Burada öncelik verilmesinin temel şartı, daha önce de söylediğimiz gibi kaliteli ürün üreten siyah renkle tanımlanan kadın, daha sonra kırmızı, sarı ve yeşil renkle tanımlanan kadınlardır.

Projede satılacak ürünler için, kaliteli ürünler dediniz. Kaliteli ürün üretemeyen kadınların ürünleri satışa sunulmayacak mı, onlar bu projeden yararlanamayacak mı?

Tabii ki yararlanacaklar. Üretime katılan herkes projeden faydalanacak ancak, pazaryerinde kaliteli el ürünleri satılacak. Müşteri, yoksulun el ürünlerini sınırlı sayıda ve sadece desteklemek için almayacak. Alış veriş yaptığında kendi ihtiyacını da gidermiş olacak. Bu nedenle ürünler, uzmanlarca değerlendirilecek ve kalitesiz ürünlerin nedenlerine bakılacak. Eğer ürün işçilik açısından kalitesiz ise, üretici kadına yeni beceriler kazandırılacak, malzeme açısından kalitesiz ise, üretici kadın hammadde, malzeme ve araç gereç konusunda desteklenecek.

Projeyi benzer çalışmalardan ayıran özellikler nelerdir?

Projede hizmet için yer alacak tüm kaynakların entegre ve koordineli çalışmalarını sağlayacak sistem, KÜP Standart Yönetim Sistemi Organizasyondur. Bu sistem, bir çok kurum, kuruluş ve şahısın aynı program çerçevesinde birlikte hareket etmelerini sağlayacaktır. Standardize edilen form ve raporlarla, kimin kiminle iletişimde olacağı, kimin kime karşı sorumlu olduğu, çalışmaların yönetim ve organizasyonunun nasıl yapılacağı net olarak bellidir. Yani bizi benzer çalışmalardan ayıranın organize olmamızı sağlayan bu sistemimiz olduğunu söyleyebilirim.

Bu sistemi kullanmaya nasıl karar verdiniz ve bahsettiğiniz bu sistemi biraz daha açabilir misiniz?

Bu soruyu bizler de kendimize çok uzun süre sorduk. Yani nasıl bir sistem bulmalıyız ki hem derde deva olsun, hem de çok kişi tarafından uygulanabilsin diye. Zira ülkenin her yerinde el ürünü üreten kadınlar var. Uzun çalışmalar sonucu gördük ki, ülkemizdeki iktisadi krizin ve her türlü yoksullaşmanın öncelikle kadınları etkilemesi acil müdahale edilmesi gereken bir durumdur. Bu durumun çözülmesi gerekiyordu. çözümün önündeki engeller için sadece lokal faaliyetler yapılmıştı. Ev eksenli çalışan üretici kadınların pazaryerleri için bu güne kadar yapılan uygulamaların lokal faaliyetler olarak kalması, edinilen deneyim ve birikimlerin bir araya getirilerek, çalışmaların standardize edilememesi ve organize olarak yaygınlaştırılamaması asıl problemdi. Biz bu durumu bir tür afet olarak nitelendirdik. Buradan hareketle Kadın El Ürünleri Pazaryerleri Projesini hazırlarken; başarısı uluslararası uygulamalarla kanıtlanmış Standart Acil Yönetim Sistemi Organizasyonu = Olay Kumanda Sistemi'ni (Says=Oks) model aldık.



Nasıl bir sistem bu?

KÜP Projesi için model alınan sistem, Standart Acil Yönetim Sistemi Organizasyonu, (deprem vb.) afetlerde, uygulanan bir sistemdir.
Buradan da anlaşılacağı üzere, afetlerde olduğu gibi, projede de daha önce karşılaşmamış kişiler, kurum/kuruluşlar, kargaşanın oluşmaması için gerekli olan organize çalışmayı yönetebileceklerdir. KÜP Projesi de, KÜP SYS Organizasyonu ile hayata geçirildiğinde başarılı olması afet ortamından daha kolay olacaktır elbette. Sistemin başarısını sağlayan temel özellikleri sıralamak gerekirse, birleşik yönetim yapısı, net görev ve sorumluluk tanımlanması, dil birliği (ortak terminoloji), esnek, ihtiyaca göre küçülüp, büyüyebilen yapılanma, merkezi iletişim, ayrıntılı ve kapsamlı kaynak yönetimi, kontrol edilebilir yönetim aralığını söyleyebiliriz..

Üretilecek değerlerle ilgili birkaç şey söyleyebilir misiniz?

Projenin hayata geçmesi halinde, kadınlar güvenli ortamlarda, emeklerini değerinde satabilecekler, ürettikleri ürünler kalite ve orijinalite kazandıkça devamlı iş ve gelir sahibi olabilecekler, çalıştıkları için boş zamanlarını üretimle değerlendirilecekler, yine kadınlar ekonomik olarak güçlendikleri için kendi imkanlarıyla yardıma ihtiyaç duymadan yaşamlarını sürdürebilecekler. Atölye haline gelen evlerde, ev halkının üretime iştiraki, aile bütçesine katkının artmasını sağlayacak. Yoksullukla gelen gıda eksikliği, hastalıklar, kız çocuklarının eğitimlerini yarıda bırakması, çocukların küçük yaşta çalışmaya zorlanması, zararlı madde alışkanlığı, aile içi şiddet gibi yığınla psiko-sosyal problemin ortadan kalkmasına katkı sağlayacak, devamlı yardım talebinin getirdiği boyun büküklüğü yaşanmayacak. Çok çocuklu kadınlar, ya da yaşı küçük çocuk sahibi olanlar evlerinden ayrılmadan uygun zamanlarını üretime ayırabildikleri için hem evlerindeki huzur bozulmayacak, hem de ekonomik gelir elde edebilecekler. Özel beceri kazandıran kurslar, okullar, sadece bir hobi veya çeyiz hazırlığına destek veren kurumlar olarak görülmeyecek, bu kurumlar, meslek edindiren, gelir sağlayan kaynaklara dönüşecek. Yetiştirme yurtları, huzurevleri, hapishanede yaşayanlar, mülteciler, yaşlılar, özellikle engelli kadınlar zamanlarını ve mevcut potansiyellerini üretimle değerlendirecek, ekonomik ve psikolojik açıdan güçlenecek, özgüven kazanacak. Kadınlar bu proje kapsamında birbirleriyle tanışacak, sosyo-kültürel etkinlikler, eğitim seminerleri ve bilgilendirme programlarıyla kadınların özellikle de zor ulaşılan kırsal kesimdeki kadınların, sosyalleşmelerine, kişisel gelişim ve eğitimlerine büyük katkı sağlanmış olacak. Ürünlerin yurt içi, yurtdışı ihracı ile ülkenin ekonomik kalkınma çabalarına katkıda bulunulacak. Yöresel, ülkemize has kadın el ürünleri ile uluslararası düzeyde ülkemizin tanıtımına zemin hazırlayacak. Proje evrensel ve standart bir sistem model alınarak hazırlandığı için din, dil, ırk, yaş, statü farkı gözetmeksizin tüm ülkelerde uygulanabilecek ve kadınlara hiz-





met verilebilecek. Son olarak şunu da eklemeliyim, Projede kullanılan Standart Yönetim Sistemi Organizasyonu (KÜP-SYS) sayesinde elde edilen tüm bilgiler, etkin bir raporlama ile geniş bir veri tabanı oluşturacak, bu veri tabanı, problemlere çözümler üretecek yeni projeler için kaynak teşkil edebilecek.

Pazaryerleri projenin olmazsa olmazları. El Ürünlerinin satılacağı pazaryerleri nerelerdir?

KÜP projesi kapsamında, belediye, kurum, kuruluş veya şahıslar tarafından tahsis edilen, Yüklenici Kurum Ekipleri tarafından yönetim ve organizasyonu üstlenilerek kadın el ürünlerinin satıldığı tüm yerler. Şu anda sadece kadınlara ait bir pazar yerimiz yok ama konuyla ilgili çalışmalarımız sürüyor. Fatih Belediyesi'yle iletişim halindeyiz. Şimdilik var olan pazarlarda standlar açıyoruz. Bizim pazaryerleri konusundaki asıl amacımızı üç başlıkta toplayabiliriz, ilki Geçici KÜP Pazaryerleri, bunlar işletmesi ve sorumluluğu yerel, merkezi yönetimler veya özel sektöre ait günlük kurulup kaldırılan semt pazaryerleri, mesire yerleri, turistik mekanlar ve benzerleri oluyor. İkincisi Sabit KÜP Pazaryerleri, İşletmesi ve mülkiyeti Yüklenici Kurum, Yerel Merkezi yönetimler, özel sektörlere ait olan, açık/kapalı mekanlar, yani dükkanlar mağazalar gibi. Son olarak da Mobil KÜP Pazaryerleri var, yani araçlarla, tüketicinin ayağına kadar gidilerek semtlerde veya mahallerde kurulan pazaryerleri.

Bu konuda size destek verebilecek yerel yönetimlere, özel şirketlere ve şahıslara da böylece duyurmuş oluyoruz. Peki neler yapılacağı ile ilgili bilgi verebilir misiniz?

Yokluğu ve yoksulluğu ortadan kaldırmanın önemine, toplumsal huzurun sağlayacağı yararlara inanan herkesi projeye destek vermeye, projede ortak ve paydaş olarak yer almaya davet ediyoruz. Bunu yapmak için, öncelikle pilot proje döneminde HEKVA ile iletişim kurarak, pazaryeri imkanı vermek, üretici kadınlar için ayni ve nakdi destekte bulunmak, Yüklenici Kurum olarak projede yer almak, bunun için kendi KÜP Ekiplerini bir an önce yetiştirmek vb. konularda katkıda bulunabilirler. Böylece üretici kadınlar, İstanbul içi ve İstanbul dışından ürünlerini HEKVA'ya getirmek yerine, en yakın Yüklenici Kurum dolayısıyla KÜP pazaryerlerine ulaşarak, ürünlerini satabilir ve gelir temin edebilirler.

Peki KÜP tam olarak ne zaman başladı ve şu an hangi aşamada?

Projemize hazırlık aşamasında, destekte bulunan bir çok sivil toplum kuruluşu ve belediyeler yer almıştır. Gökkuşağı katılımcısı olan kuruluşların tecrübelerine, konuyla ilgili daha önce çalışmalar yapmış ve sürdürülebilirliğinde sıkıntılar yaşamış diğer sivil toplum kuruluşlarının bilgi birikimlerine müracaat edildi. Açıkçası bizlerle bilgi ve tecrübelerini paylaşırken tüm kuruluşlar ve şahıslar çok içtenlikle davrandılar, bunun yanında İstanbul Büyük Şehir Belediyesi'nin özellikle Çağlayan Kadın Koordinasyonu Başkanı Sayın Reyhan Gürtuna'nın destekleri bizler için çok büyük bir motivasyon kaynağı oldu. İlk önce 18 Kasım 2003 tarihinde Sultanahmet'te tahsis edilen ge-





çici pazaryerinde; günlük pratik ve uygulamalarla pilot çalışmamız başlamış oldu. Deneyimlerimiz, teorinin pratiğe yansımasında sıkıntılar yaşanmadığını, böyle çalışmaya gösterilen ilginin ne denli doğru ve gerekli olduğunun ispatıydı. Bizi gerçekten yüreklendirdi.

Alçak sesle konuştuğumuz proje, adeta fısıltı gazeteleri ile yayıldı ve yazılı basında da yer aldı. KÜP Projesi, İBB tarafından Berlin'deki "Yeni İş Kuran Kadınlar Konferansı" na Türkiye'yi temsilen gönderildi. 1-3 Aralık 2003 tarihleri arasında düzenlenen, Avrupa Birliği'ne dahil ülkelerin katıldığı bu konferansta projeyi Prof. Dr. Ümit Meriç sundu. GİKAP ve HEKVA adına İngilizce olarak tebliğ edildiğinde, "Somut ve Avrupa'da da uygulanabilir" bir proje olarak kabul edilmiş olması bizi çok heyecanlandırdı. Ülke geneline baktığımız zaman da; şu anda 7 şehrin yerel yönetiminden konuyla ilgili bilgilendirme ve eğitim talepleri var.



Yine Boğaziçi Üniversitesi Kandilli Rasathanesi Deprem Araştırma Enstitüsü'nce, standart afet yönetim sisteminin en iyi uygulama örnekleri arasında KÜP Projesine yer verildi. Gelinen noktada, yerel yönetimlerin, özel kurum ve kuruluşların desteği ile pazaryerlerinin temini için diyaloglar sürmekte olup, pazaryerleri tahsis edilir edilmez eğitim almış ekiplerce sürekli satış organizasyonu ve üretici kadınların satışı başlayacak. Bir yandan da tanıtım çalışmalarımız devam ediyor, web sitemiz ve basınla daha geniş kitlelere ulaşmaya gayret ediyoruz.

KÜP'ten yararlanmak isteyen kadınlar ve Projeye destek olmak isteyenler için Hanımlar Eğitim Ve Kültür Vakfı irtibat :0212 530 45 44 - 632 69 76-77 , www.hekva.org, KeçiHatun Mahallesi. Haseki Cddesi. No: 63 Aksaray - İstanbul.

Rahime BAŞ

Ofiste Çalışmaya Veda, 'Ofis Ev'e Merhaba

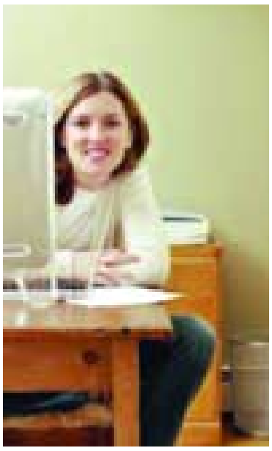
Dünyada 30 milyona yakın insan, evini ofis haline getirmiş durumda. Her yıl en az 2 milyon insan bu tarzda çalışma sistemini benimsiyor. Teknoloji ve esnek çalışma kavramı, home office (evde çalışma) tarzının gelişmesini desteklerken, Türkiye'de ise daha çok yaşanan ekonomik krizler, çalışanların ofis evler oluşturmasına neden oluyor.

Sabahın 7,00'ında çalan saatin ziliyle bir türlü barışamamıştı. Yatağa onu çeken bir mıknatıs vardı adeta. Bu mıknatısı tek yenme gücünü, "Eğer servisi kaçırırsam, dört araba değiştirip işe 1.5 saatte varmak zorunda kalırım" korkusunda buluyordu. Her gün "Ne giyeyim?" telaşıyla başlayan gün, evden çıktıktan sonra en az 1 saat süren trafik işkencesiyle devam ediyordu. Gün boyu o mızmız müdürün söylenmeleri ve çekilen stress de cabası...Ve kararını verdi. Ne yapıp edip bu hayatını değiştirecekti... Ama çalışması da gerekiyordu. Peki neden dünyada milyonlarca insanın yaptığı gibi "Ben de evden çalışmıyorum?" diye sordu kendine. "Bana bir bilgisayar, bir internet bir de telefon yeter de artar bile" diye aklından geçirdi. Ve kararını verdi; bu kararını bugün müdüre açacaktı.

Kahramanımız, hayatını değiştirdi mi bilinmez ancak bugün milyonlarca insan evini ofis yapmış bile. Home office (evden çalışma) dünyada hızla yayılıyor. Yapılan araştırmalara göre, ev ofis tarzında çalışanların sayısı 30 milyona yakın. Her yıl en az 2 milyon insan bu tarzda çalışma sistemini benimsiyor. Peki ama neden?...

Teknoloji ve Esnek Çalışma

Bunun en önemli nedeni teknoloji. Artık teknolojinin sunduğu imkanlar sayesinde iş yapmak için illa da ofiste olmak gerekmiyor. Bir bilgisayar, bir internet bağlantısı ve bir de telefon hattı, pek çok insana yetip artıyor bile. Dünyada home office tarzının benimsenmesinin ikinci nedeni ise, 'esneklik.' Yeni dünyanın en çok kullandığı kavramlardan olan esneklik, iş dünyasında da kendisine ise 'esnek çalışma' olarak yer buluyor. Artık öyle saat 09-18,00 mesai saatlerinde insanların çalışmasına gerek yok. Bir çalışan, birden fazla işte de görev alabilir. Yeter ki verimli olsun ve görevini başarıyla yapsın. Verimlilik işin püf noktası. Bir çalışan isterse bilgisayarı önünde hiçbir şey yapmadan saatler geçirebilir. Bunun denetimi de öyle kolay değil. Oysa bu sistemde önemli olan işin istenilen sürede ve kalitede yapılması. İsterse çalışan konsantrasyonu bozulunca gitsin faturasını yatırsın, isterse haftalık alışverişini yapsın. Sonra da işinin başına dönsün....



Fonksiyonel bir ofis ev oluşturmak için, bir PC, bir yazıcı (lazer ya da normal) internet bağlantısı, arayanlara yanıt verebilecek bir telesekreter, bir faks ya da faks modem yeterli görünüyor. Tabii bu teknolojik cihazların özelliklerine tam olarak hakim olmak da, işin problemsiz ve verimli ilerlemesi için şart.

Ofislerin Tahtı Sarsıldı

Esnek çalışma sistemleri içinde en yaygın olanı şüphesiz home office uygulaması. "İş artık sanayi toplumunun bacalarından dumanlar tüten büyük fabrikalarda yapılmak zorunda değil" diyen, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi Dr. Aşkın Eser, iş hayatında yaşanan değişimi şöyle anlatıyor:

"Şaşırtıcı bir şekilde, sanayi ötesi dönemin, merkezlerden uzaklaşmış üretim, kentlerden uzaklaşmak, evde çalışmak, üretilen tarafından tüketilmek gibi sanayi öncesi dönemin özelliğine doğru bir geri dönüşüm yaşanmaktadır. Ev merkezli bir üretimin yoğunluğunun artması dikkat çekicidir. Son yıllarda, hizmet ekonomilerinin çalışanı, kalabalık kent merkezlerindeki ofislerinden, çalışma merkezlerinden ve buralara ulaşmak amacıyla gerçekleştirdiği uzun yolculuklardan ve masraflardan kurtulabilmek için evde çalışmaya daha fazla ilgi gösterilmektedir."

İş Güvencesi Yok

Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Araştırma Görevlisi Özlem Çakır, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi'nde yer alan bir makalesinde, "Artık sadece belirli bir iş yeri çatısı altında yapılan işler değil, kısa zamanda farklı saatlerde yapılan işler sözkonusu olmaya başlamıştır. Bu çalışma biçimleri, örgütlerin küresel ekonomik krizler ile arz talep dalgalanmalarına uyum sağlayacak esnek bir yapıya sahip olmalarını kolaylaştırırken, çalışanlar açısından da bazı yararlar ve sakıncalar taşımaktadır" görüşüne yer veriyor. Çakır'a göre, en büyük sakınca bu tür çalışma biçimlerine uygun olarak iş kanunlarında çalışanların haklarını koruyacak yeni düzenlemelerin olmaması, ücretlerin düşüklüğü ve iş güvencesi yokluğu.

Kadınlar İçin Cazip

Yeni çalışma biçiminin en önemli faydası ise ailevi sorumluluklar ile iş sorumlulukları arasında bir denge kurmaya yardımcı olması. Özlem Çakır, bunun da kadın çalışanlar açısından önemli kazanımlar oluşturduğuna dikkat çekiyor: "Aile yaşamı-özel yaşam ve iş arasındaki dengeyi kurmada en çok baskı hisseden ve zorlananlar kadınlar. Bu yüzden yeni çalışma biçimleri kadınlara daha cazip gelmekte. Esnek çalışmayı tercih eden kadınlar içinde çocuk sahibi olanların sayısı yüksek olduğu gibi genç ve yaşlılar tarafından da yeni çalışma biçimleri tercih edilmekte."

Kendinizin Patronu Olun

Yeni ekonominin ve teknolojinin iş dünyasına kazandırdığı home office uygulamasıyla peki ne gibi işler yapılabilir?... Bu sorunun cevabını Navitas-NLP Eğitim ve Danışmanlık şirketinin yaptığı bir araştırmadan alıyoruz... Sanal dükkan işletme (elektronik ticaret), küçük çaplı reklam ve tanıtım işleri, çevirmenlik, eğitim ve danışmanlık hizmetleri, web sitesi tasarımı, içerik oluşturma, gazetecilik, iç mimarlık... Bu sayılan işlerin birçoğu kendi kendinin patronu olmak isteyenlere hitap ediyorsa da, herhangi bir şirket için de evdeki ofisinizden üretim yapabilirsiniz. Niçin bir proje evden çizilmesin ya da özellikle gazeteciler gibi fikir işçileri üretimlerini neden evden yapmasın?.. Yani evdeki ofiste patron da olmak mümkün, profesyonel olmak da...

Türkiye Yeni Keşfediyor

Dünyada hızla yayılan home office çalışma tarzı Türkiye'de hangi aşamada? Aslında bu sorunun cevabını insan kaynakları şirketlerinde aramak gerek. Türkiye'de eğitimli eleman yerleştiriminde son dönemde etkin olan bu şirketler, gerek eleman, gerekse şirket açısından home office tarzı çalışma konusunda ortaya çıkmış net bir arz-talep olmadığından bahsettiler. Bu konunun Türkiye'de ne kadar yavaş ilerlediğini belirtmek açısından da bir insan kaynakları uzmanının, "Türkiye'de insan kaynakları, gazetelerinden hiçbirinde bugüne kadar evde çalışan arayan bir firmanın ilanına rastlamadım" sözleri önemli. Buna karşın, halkla ilişkiler faaliyetlerini evindeki ofisinden yürütenlere de rastlamak mümkün. Hatta bir çok sitenin içerik editörleri de işlerini evlerinden yürütüyor.

Kriz İlgiyi Artırdı

Aslında dünyada biraz teknoloji, biraz iş dünyasında değişen kavramlar, home office tarzı çalışanların sayısını artırsa da Türkiye'de durum biraz daha farklı gelişti. Son yıllarda yaşanan krizlerin evden çalışma uygulamalarını artırdığını söylemek mümkün.

Son yaşanan finansal krizde Türkiye'de binlerce beyaz ve mavi yakalı çalışan işini kaybetti. Bunlardan halen bir çoğu işlerine dönemezken, yaşamlarını idame ettirmek isteyenlerin çoğu evlerinden yapa-





bilecekleri işlere yöneldiler. Bu durum, şirketlerin de giderlerini kısabilmesi açısından işine geldi.
Krizin en derin olduğu günlerde Türkiye'nin önde gelen bir medya şirketi, özellikle dergi çalışanlarının (moda editörü, gezi yazarı v.b.) iş akitlerini fesih ettikten sonra onlardan 'dışardan' iş yapmalarını istedi. Hatta onlardan bir kısmına, evlerine bilgisayar vermeyi taahhüt etti. Bu şekilde servis, yemek, sigorta gibi bir çok maliyetten kurtulan şirket, bir anlamda kendi giderlerini kısarken, çalışanlarını da home office tarzı çalışmaya zorlamış oldu. Krizin etkilerinin azaldığı şu günlerde bu çalışanlardan önemli bir kısmı şirketlerine geri dönerken, halen bu şekilde çalışma tarzının avantajlarını görüp, bu sistemde ısrar edenler de bulunuyor.

Dezavantajları Yok Değil

İster kendi isteğiyle, ister zorlamayla olsun artık günümüz çalışanları home office tarzını gözardı etmemeli. Zaten bir çok şirket de gözardı etmiyor ancak 'ofis evlerin' de dezavantajları yok değil. İş yerleri bir bakıma toplumun sosyalleştiği, insanların bire bir iletişimin geliştiği ortamlar. Oysa ofis ev uygulamalarında çalışanlar, iş arkadaşlarından ve dolayısıyla sosyal bir etkileşimden uzak kalabiliyor. Yalnızlık duygusuna bağlı olarak gerek gerçek iş ortamına, gerekse tüm sosyal çevrelere uyumsuzluk sorunu başlayabiliyor. Ayrıca ofis evlerde çalışanın kontrol edilmesi ve yaptığı işin düzenli olarak gözlemlenememesi de şirketler açısından önemli bir handikap olarak görülüyor. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi Dr. Aşkın Eser, evde çalışmanın diğer dezavantajlarını şöyle anlatıyor:

"Kendini iyi disipline eden birisi değilseniz, gereğinden fazla ya da az çalışarak işlerinizde ve sağlığınızda belli sorunlar ortaya çıkabilir. Evde çalışma düzeninde, insanların firma aidiyetleri ortadan kalkacak ve yerleşik firmalarda örgüt kültürü zayıflayacaktır. Evde kalmaları, bireylerin çevrelerine yabancılaşmalarını da beraberinde getirebilir. Evde çalışan işgücü açısından en önemli sorunlardan birisi ise, işyerindeki kariyer şansının büyük ölçüde ortadan kalkması. Evde kariyer basamakları gibi bir durum söz konusu olmamakta. Öte yandan şirkete bağlılık zayıflayacaktır. Şirketin sağladığı imkanlardan da (eğitim-geliştirme) ofis ev ortamında mahrum kalınmakta."

İşin İnceliklerine Dikkat

Bu dezavantajları göze alanların evlerinde öncelikle kendileri için bir ofis ortamı oluşturmaları lazım. Aslında evden çalışmanın ilk şekli, işi ev bilgisayarında yapıp disketi büroya getirmek şeklindeydi. Ge-

Ailenize Daha Çok Zaman Ayırın!

• Home office uygulamasının çalışan açısından en önemli avantajlarından birisi, çalışanın ailesine daha çok zaman ayırabilmesi. Bu şekilde çalışan, iş ve aile sorumluluğunu daha fazla dengede tutabiliyor.
• Çalışanlar bu sistemde kendi programlarını ve çalışma saatlerini kendileri ayarladıkları için maksimum verimliliği yakalayabiliyorlar.
• Kendi işlerinin patronu olmak isteyenler için home office, büyük bir avantaj. Kira gibi ekstra giderler olmadığı gibi ulaşım, yemek gibi giderler de bu sistemde azaltılıyor. Masraflardan arındırılmış maksimum kazanç, ekonomik durumların daha kolay düzelmesine de yardımcı oluyor.
• Home office tarzı çalışmanın en önemli kolaylıklarından birisi de kıyafet özgürlüğü ve fiziksel ortamın rahatlığı. Bu şekilde çalışan daha çok motive olabiliyor.
• Home office uygulamalarında, işe geç kalma riski ortadan kalkıyor, çalışan bu gibi bir çok stresten arınıyor.
* İş yerinde hoşlanılmayan mesai arkadaşlarından da bu şekilde kurtulmak mümkün. Ayrıca hiyerarşiden de kurtulduğu için çalışan, psikolojik olarak rahatlıyor.
*Yapılan çalışmalar, evde çalışmanın işgücünün verimliliğini artırdığını ortaya koyuyor. Zaman problemi de ortadan kalktığı için çalışan daha rahat ediyor.

İdeal Home Office Dizaynı Nasıl Olur?

Klaus Sticker, Bonn’daki evini 1983’ten bu yana ofis olarak kullanan bir çevirmen. 46 yaşındaki Sticker, dünyada home office kavramının da ilk uygulayıcılarından. Evini ofis haline getireceklere şu uyarılarda bulunuyor Sticker:

- Ev ofisinizin iyi aydınlatılmış olması ve gürültüden etkilenmemesi için iyi yalıtılmış olması gerekiyor. Ofis ortamı verebileceğiniz oda, en az 10 metrekare olmalı.
- Ev-ofis yapacağınız oda, uzun ve dar ise mutfak biçimi dekorasyon yapmalısınız. Küçük ve kare şeklindeyse L biçimi bir çalışma masası uygun. Yeriniz genişse, yarım çember biçimi bir masa, hem bilgisayarınız ve yazıcınız, hem de belgeleriniz için size yeterli bir alan sağlar.
- Duvarlarda raflar, kağıtların ortalıkta gözükmemesi için kapalı dolaplar, iş stresinizi azaltır. Ortalıkta fazla kablo görünmemesine de dikkat edin.
- Odada mümkünse ağaçtan mobilyalar kullanın. Duvarları solgun renklere boyayın. Döşemeye elektrik tutmayan kilimler serin. Ortamı oksijensiz bırakmamak için sık sık havalandırın, odayı geniş gösterecek bir dekorasyon tarzı seçin.
- Rahat bir koltuk koyup, kendinize mola vereceğiniz zamanlar için bir huzur köşesi oluşturun. Size özel bu alan, 2 metrekare olabilir.

lişen teknoloji işin telefon hatlarından bürodaki ana bilgisayara aktarılmasını bile mümkün hale getirdi. Fonksiyonel bir ofis ev oluşturmak için bir PC, bir yazıcı (lazer ya da normal) internet bağlantısı, arayanlara yanıt verebilecek bir telesekreter, bir faks ya da faks modem yeterli görünüyor. Tabii bu teknolojik cihazların özelliklerine tam olarak hakim olmak da işin problemsiz ve verimli ilerlemesi için şart.



Bütün bunlar evi, ofis haline getirmek için yeterli görülebilir ama, home office tarzı bir çalışma benimsenecekse bunun da inceliklerine dikkat etmek şart. Navitas-NLP Eğitim ve Danışmanlık’ın araştırmasına göre, evini ofis olarak kullanacakların işe “Müşterilerim ev ofisimi ziyaret edecek mi? sorusunun cevabını vererek başlamaları gerekiyor. Eğer bu sorunun cevabı ‘evet’ ise, mutlaka ayrı bir ofis odası oluşturulmalı ve bunun da profesyonel görünümüne önem verilmeli. Ev ofisi için ayrı bir oda ayrılması, iş motivasyonu ve verimlilik için önemli görülüyor. Uzmanlara göre, ev ofisini sadece iş için kullanmakta ve odayı çalışma saatleri dışında kapalı tutmakta fayda var. Böylece, ofis çalışanın zihninde bir iş yeri gibi konumlanabilir ve çalışırken de işe daha kolay odaklanmayı sağlar.

Ayrı Telefon Hattı Şart

Ev telefonunun dışında internet hattı ve müşteriler için ayrı telefon hatlarının bulunması, home officelerde işi kolaylaştıran bir unsur olarak görülmekte. Bunun yanı sıra, dolap, büyük bir çekmecelik ve geniş masa, ev ofiste tercih edilmesi ge

reken önemli unsurlar. Aynen ofiste olduğu gibi ev ofiste de mobilyaların ergonomisi göz ardı edilmemeli. Ergonomik sandalye ve koltuk, hem sakatlanma riskini azaltır, hem de iş üretkenliğini yüksek tutar. Doğru ışıklandırma verimi etkileyen diğer bir nokta. Işığın doğrudan bilgisayar ekranı üzerine gelmemesi önemli. Ayrıca dosyaları okurken bir masa lambası da faydalı olabilir.

İster şartlar zorlasın, isterse kişisel tercihler çalışanları home office ile tanıştırsın, gelecekte home officelerden kaçmak mümkün olmayacak.

Evinde Gazete Çıkaran Bayan Girişimci



Üsküdar, Ümraniye ve Kadıköy bölgesindeki iş yerlerine, resmi ve sivil toplum kuruluşlarına ücretsiz ulaştırılan **Kızkulesi Gazetesi**’nin yayın serüveni, ‘Home Ofis’ çalışma düzeni bakımından oldukça ilgi çekici. Tam bir amatör girişimcilik örneği olarak hiçbir siyasi gruba ve sermaye kuruluşuna bağlı olmadan, hatta sermayesiz bir şekilde yayın hayatına atılan Kızkulesi Gazetesi, **Zeynep ve Hurşit İlbeyi** çiftinin tek başlarına geceli-gündüzlü çabalarıyla Home Ofis’te hazırlanarak okuyucularına ücretsiz ulaştırılıyor ve sadece reklam gelirleriyle tam iki yıldır yayınını sürdürüyor. Kızkulesi Gazetesi’nin imtiyaz sahibi ve sorumlu yazı işleri müdürü olan Zeynep İlbeyi, gazete mutfağı dışında reklam koordinatörlüğünü de yürütüyor. Aynı zamanda beş çocuk annesi olan İlbeyi, Home Ofisi’nde tam bir iş kadını olarak görevini başarıyla sürdürürken, çocuklarına ve eşine karşı sorumluluklarını da asla ihmal etmiyor. Eğitimleriyle yakından ilgilendiği gibi, çocuklarını diledikleri zaman parka, sinemaya veya tiyatroya götürerek minik yüreklerin coşkusunu paylaşıyor.

Fahri SARRAFOĞLU

İş Kadınları, "KAGİDER" Çatısı Altında Buluştu

Türkiye'de kadın girişimciliğinin yüzde 1'in altında olması, kadın girişimcileri harekete geçirdi. KAGİDER çatısı altında örgütlenen kadın girişimciler, kadınları girişimciliğe özendirmek ve girişimci olanların rekabet güçlerini geliştirmek için eğitim programları ve etkinlikler gerçekleştiriyor. KAGİDER, geçtiğimiz günlerde OECD Kadın Girişimciliği Uzmanlar Forumu'na da ev sahipliği yaptı.

Bir grup iş kadını, kadın girişimcileri güçlendirmek ve sorunlarına ortak çözümler aramak amacıyla, Kadın Girişimciler Derneği'ni (KAGİDER) kurdular. Amaç, kıyasıya rekabetin yaşandığı iş dünyasında, birbirleriyle dayanışmaktı. KAGİDER Başkanı Meltem Kurtsan, kadın girişimcileri bir çatı altında toplama fikrinin 2001'in Eylül ayında Birleşmiş Milletler'in 1. Kadın Girişimciler Forumu'na katılmalarıyla doğduğunu belirterek şunları söyledi: "Toplantı için Türkiye'den seçilen 9 kadın vardı. Mükemmel girişimci seçilmişlerdi. Cenevre'deki bir toplantıya davet edilmiştik. Orada gördük ki birçok ülke dernek ve bakanlıklarıyla geniş bir şekilde temsil ediliyorlardı. Türkiye'den de kimse yoktu ve biz bireysel olarak katılmıştık. Kendimizi yalnız hissettik. Türkiye'ye dönünce bunu tartışmaya başladık. Böylece hem kadın girişimcileri bir çatı altında toplamak, hem de aslında müteşebbis olmak isteyip de destek bulamayan iş kadınlarına yön vermek için KAGİDER kurulmuş oldu." Türkiye'de kadınların dörtte birinin okuma yazma bilmediğini anlatan Meltem Kurtsan, "Ülkemizde müteşebbis kadın sayısı yüzde 1'in altında. Kamu idaresinde yüzde 17 seviyesinde. Kendi işyerini kuran kadınların oranı ABD'de yüzde 35-40'a ulaşmış durumda" dedi. Avrupa Birliği'nin kadın girişimciliğini geliştirmeye yönelik destekleri bulunduğunu kaydeden Kurtsan, KAGİDER ve kadın girişimciliği konusunda sorularımızı cevapladı.

Çalışmalarınız hakkında kısa bilgiler verebilir misiniz?

Geçtiğimiz günlerde genç girişimci hanımlar için seminer düzenledik. 159 katılımın olduğu seminerde nasıl girişimci olunur, ne yapmak lazımdır gibi soruları cevaplamaya çalıştık. Bunların yaş ortalaması- en düşük 25 en yüksek 55 yaş sınırında. Katılımcıların çoğunluğu üniversite mezunuydu. Afyon, Denizli, Bursa, İzmit, Kütahya ve Tekirdağ gibi İstanbul dışı illerden de kadınlar girişimcilik ruhuna sahip olabilmek için geldiler.



Hükümet nezninde yaptığınız girişimler neler?

8 Mart 2003 'de hükümet nezninde kadın bakanımız Gürdal Akşit'i ziyaret ettik. Çok memnun oldu. Kadın işkadını ile ilgili meselelerimizi ilettik, ilgilendiler. Üyelerimizden gelen talep doğrultusunda onların ihtiyaçlarına göre gerekli girişimleri artıracağız.

Türkiye'de Kadın Girişimciliğine baktığımızda; iş gücüne katılan yaklaşık 3 milyon kadının sadece yüzde 0.7' sinin girişimci olduğunu görüyoruz. Oysa Avrupa'da 10 milyon kadın girişimci 16 milyon kişiye, Amerika'da 6.4 milyon kadın girişimci 9.2 milyon kişiye istihdam sağlamaktadır.

Geleceğin Küresel Liderleri Programı çerçevesinde, 1999 yılında geleceğin liderleri arasına siz de katıldınız. Bir Türk kadın girişimcinin isminin geleceğin liderleri arasında geçmesi Türkiye açısından sevindiricidir. Bu konu hakkında neler söyleyebilirsiniz?



KAGİDER Yönetimi toplu halde

1999 yılında Türkiye'den beni seçtiler. Aynı zamanda Milli Prodüktivite Merkezi tarafından da 2001 yılında yılın işadamı (kadını) seçildim.

Global Lider adaylarının tespitinde Türkiye için iyi şey yapanları seçiyorlar ve teşvik ediyorlar. Beni Hindistanlı bir kız arkadaşım önerdi. Onun da şeker fabrikaları vardı. O önermişti. Daha önce Uğur Bayar seçilmişti. Cansen Başaran, ondan sonra da Türkiye'den 3 kişi seçildi. Tulu Gümüştekin, Elif Birgi ve Tayyibe Gülek geleceğin global liderleri olarak seçilmişlerdi. En son ise Yaprak Özer seçildi. Davos'ta teşvik olması bakımından kadın adaylara daha çok önem veriyorlar.

Global lider olarak seçilmek ne gibi sorumluluklar yüklüyor size?

Oraya seçildiğimiz zaman bize sorumluluk yüklüyor. Kendinize güven geliyor. Orada birçok insanla tanışıyorsunuz. O zaman herkes bir işin uçundan tutabilir. Biz de başarabiliriz. Orada sizi biraz teşvik ediyorlar. Dünyada neler oluyor, nereye gidiyor görüyorsunuz ve bazı şeyleri de farklı görmeye başlıyorsunuz.

Anadolu'ya açılmayı düşünüyor musunuz KAGİDER olarak?

Anadolu'dan talepler gelirse açığız, bizzat oralara arkadaşlarımız seminerlere gidiyorlar. Talep geldikçe değerlendiriyoruz, bundan sonra da bu tür taleplere açığız. Daha çok yeniyiz, 9 aylık bir derneğiz ama çok yoğun ilgi var. Bu da bizi sevindiriyor.

Peki kadın girişimci olmanın zorlukları neler?

Kadın girişimci olmanın hem artıları, hem de eksileri var. Başarılı kadınların bir şikayeti yok. Gerçekten başarılıysanız ve iyi bir program yapıyorsanız ev-iş birbirine karışmadan başarırsınız. Bilgili olursanız başarırısınız. Bilgi, bilgi, bilgi... İki oğlum var onlara da , 'Öğrenmeye devam edeceksiniz, önce küpünüzü bilgiyle dolduracaksınız' diyorum. Kadınların önündeki eğitim engelini aşmak zorundayız. Kadınlar eğitildikçe başarısı da artacaktır. Kadınlara eşit eğitim hakkı verilmeli. Kadınların meslek liselerinde okumaları, mesleki bilgilerini geliştirmeleri, bilgisayar kültürlerini artırmaları lazım. Yabancı dile önem vermeleri gerekiyor.



Meltem Kurtsan
KAGİDER BAŞKANI

Kadın girişimcilerin desteklenmesine yönelik birçok ülkede özel programlar ve teşvikler var. En basiti Bangladeş'te el sanatlarını teşvik için İslam kalkınma bankası destekli 2 bin dolardan 5 bin dolara kadar destek veriliyor. Ülkemizde ise genel olarak KOSGEB bu tür çalışmalar yapıyor ama kadınlara yönelik yok. Bu konuda neler yapılması gerekir sizce?

Bugün dünyada kadın girişimciliğinin artması, ülkelerin ekonomik büyümeyi sağlama ve yeni istihdam imkanları oluş-



Bursa'da 18 bayan girişimciye ait iş yerini bünyesinde toplayan, "İş Kadınları Çarşısı"nın çaycısı da bayan. İkindi vakti çay saatinde bir araya gelen bayan girişimciler, işle ilgili problerini tartışıyor.

turma stratejilerinden biri olarak görülüyor. Avrupa Birliği'ne üye ve aday ülkelerin tümü bugün kadınların iş gücüne katılımını ve kadın girişimciliği oranını artırmak için tedbirler ve özel politikalar uygulamaktadırlar. Türkiye'de ise hala bu konuda hiçbir etkin uygulama yoktur.

Bu yıl 5-7 Haziran tarihlerinde OECD üyesi ülkelerin devlet yetkilileri, akademisyenleri, kadın girişimcileri, STK liderleri ve uluslararası şirket yetkililerinin katılımıyla OECD Kadın Girişimciliği Uzmanlar Forumu İstanbul'da gerçekleşti. KAGİDER'in ev sahipliğinde yapılan Forumda kadın girişimciliği ile ilgili araştırma, istatistik, finans, ilişki ağları ve pazara ulaşım, girişimcilik eğitimi, teknoloji kullanımı, lobicilik üzerine durum incelemeleri ve örnek uygulama paylaşımı ile dünya kadın girişimciliğini artırmak için politika önerileri üretilmesi hedefleniyor. Bu forumda üretilen politikalar, kadın girişimci oranının çok düşük olduğu Türkiye için de yol gösterici olacaktır

Dernek kurulduktan şimdiye kadar kaç kişiye ulaşma imkanınız oldu?

Bizim şu anda birbirinin bilgi ve deneyimlerinden faydalanan 93 üyemiz var.

Geçtiğimiz Haziran ayında düzenlediğimiz Girişimci Bilinci Geliştirme seminerine 11 ilden çoğu üniversite mezunu 20 ila 61 yaş arası toplam 129 kişi katıldı. Bu seminerin ardından Türkiye'nin çeşitli bölgelerindeki kadın girişimci adaylarından 94 proje başvurusu aldık. Bu projelerden 25'ini desteklemeye değer bulduk. Ayrıca şirketini hali hazırda kurmuş ve projesini gerçekleştirme yolunda çalışmaya başlamış 11 kadın girişimciyi özel statüde desteklemeye karar verdik. Özel Statü Projeleri içinden desteklenmeye değer bulunan ve takibe alınan 5 proje sahibi kadın girişimci ile ilişkilerimiz halen sürmektedir. Ayrıca Haziran 2003'de, Sabancı Üniversitesi Girişimci Geliştirme Programı'na katılmaya hak kazanan kadınlara sponsor olduk. Türkiye'nin çeşitli kentlerinden kadın girişimci adaylarından proje başvuruları almaya ve kadın girişimci eğitim, danışmanlık ve mentörlük desteği vermeye devam ediyoruz.

Ayrıca gerek Türkiye'de, gerekse yurt dışında kadın girişimciliği toplantılarına katılıp bu alanda faaliyet gösteren diğer STK'larla iletişimimizi sürdürüyoruz. Şu anda Türkiye'de kadınların ekonomik, sosyal ve siyasal olarak güçlendirilebilmeleri için faaliyet gösteren Sivil Toplum Kuruluşları'na (STK) finansal destek sağlamak amacıyla yerel ve uluslararası kurum, kişi ve topluluklardan kaynak sağlayacak bir "Kadın Fonu" oluşturmak için çalışıyoruz.

Derneğin Anadolu'da şube açma imkanı var mı veya şu ana kadar açıldı mı?

KAGİDER üyeliği, Anadolu'daki kadın girişimcilere de açık. Bugün KAGİDER'in başta Ankara, İzmir olmak üzere çeşitli illerden üyeleri var. Ayrıca her ilde yerel Kadın Girişimci Dernekleri kurulmasını olumlu buluyoruz.

AB uyum sürecinde, Türkiye birçok çalışma yapıyor. Özellikle kadın girişimcileri destekleyici hangi yasaların çıkması gerekir?

Kadına karşı ayrımcılığı önlemek, kadın haklarını geliştirmek, kadını ekonomik, sosyal ve kültürel yaşamda etkin hale getirmek amacıyla temel politika ve programlara esas olacak inceleme-araştırma ve çalışmalar yapan Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü için hazırlanan 'teşkilat yasası' çok uzun zamandır görüşülmek üzere mecliste bekletilmektedir. Fakat AB'ye uyum çalışmaları çerçevesinde bu yasanın da bir an önce mecliste görüşülmesi ve biran önce kabul edilmesi gerektiğini düşünüyoruz.

Bugün Türkiye'de maalesef başta kamu kurumlarında olmak üzere kadın istihdamına yönelik problemler yaşanıyor, ayrımcılık uygulanıyor. Kadın girişimciliğini desteklemek için toplumda kadın erkek fırsat eşitliğini sağlamak üzere yasal ve toplumsal önlemler alınmalıdır. Örneğin kadın erkek ayrımı gözeten ulusal is-

tatistiksel ve niteliksel veri toplanmalı, uygun ücretli kreş ve yaşlı bakım evleri açılmalı ve yaygınlaştırılmalı; kadınların dünyada ihtiyaç duyulan bilgiye, eğitime, kredi mekanizmalarına ulaşımı sağlanmalı; kadınlara yönelik yerel-kurumsal danışmanlık hizmetleri oluşturulmalı; genel olarak girişimciliği ve özellikle kadın girişimciliğini desteklemek için kurumlar oluşturulmalıdır.

Kadın girişimciliği açısından bir değerlendirme yapacak olursak, dünya ölçeğinde şu andaki durumumuz nedir?

Türkiye'de Kadın Girişimciliğine baktığımızda; iş gücüne katılan yaklaşık 3 milyon kadının sadece yüzde 0.7' sinin girişimci olduğunu görüyoruz. Oysa Avrupa'da 10 milyon kadın girişimci 16 milyon kişiye, Amerika'da 6.4 milyon kadın girişimci 9.2 milyon kişiye istihdam sağlamaktadır. Türkiye bugün AB'ye aday ülkeler arasında sadece kadın girişimciliği alanında değil kadın istihdamı oranında da son sırada yer almaktadır. AB'de kadınların istihdam oranları 1997'de yüzde 45 iken, 2001'de yüzde 55'e çıkmıştır. Ayrıca 2010 için hedeflenen oran yüzde 60 seviyesidir. Türkiye'de ise DİE'nin 2003 yılı III. Dönem Hane halkı İşgücü anketine göre istihdamın yüzde 29'unu kadınlar oluşturuyor. Bu kadınların yüzde 63'ü tarım sektöründe maaş almadan, sosyal güvenlikten yoksun ücretsiz aile işçisi olarak çalışıyor. Üstelik bir yıl önceye göre istihdam yüzde 1.7 azalmışken kadın istihdamı yüzde 6,6 azalmış durumda.

KAGİDER olarak kadın girişimcilere mesajınızı alabilir miyiz?

İş kurmuş, işleri iyi giden ve iki senedir başarılı bir şekilde işini yürüten kadınlar, derneğimize üye olabilirler. Böylelikle hem kendi işyerlerini büyütebilirler, hem de birbirleri ile olan diyalogları artar. Bununla birlikte belli birikimi olan, yeni iş kurmak isteyen ve projesi olan hanım girişimcileri de derneğimize bekliyoruz.



"İş Kadınları Çarşısı"nda bir girişimci.

Rakamlarla Türkiye'de Kadın

- UNESCO'nun hesaplamalarına göre dünyadaki 876 milyon okumaz yazmaz insanın üçte ikisini kadınlar oluşturmaktadır.
- Türkiye'de 15-49 yaş arasında hiçbir eğitimi olmayan kadınların oranı yüzde 16.7'dir. Mutlak sayılarla ifade edildiğinde bu, 2.877.856 kadın okuma yazma bilmiyor.
- Türkiye'de kadınların yükseköğretim düzeyindeki katılımları 1914'te Darülfünun'da düzenlenen konferanslar yoluyla başlamış, aynı yılın sonunda bir kadın üniversitesi olan İnas Darülfünunu'nun açılmasıyla sürmüştü.
- Üniversite reformunun yapıldığı 1933'te yükseköğretimde yüzde 14 olarak hesaplanan kadın öğrenci katılımı 1999-2000'e gelindiğinde yüzde 40.41'e, kadınların öğretim elemanları arasındaki payı ise yüzde 7'den yüzde 35.42'ye ulaşmıştır.
- Ancak Türkiye'deki kadınların yükseköğretimden yararlanma imkanı, hem erkeklerden, hem de Suriye ve Ermenistan dışında aynı coğrafyadaki öteki ülkelerden geridedir.
- 199-2000 ders yılında Türkiye'deki 1.491.806 yükseköğrenim öğrencisinin 602.781'i yani yüzde 40.4'ü kadındır.
- Kadınların işgücüne katılım oranları, 1950'lerin ortalarından beri sürekli ve hızlı bir biçimde düşmektedir. 1955'de yüzde 72 olan işgücüne katılım oranı 1999'da yüzde 29.7'ye gerilemiştir. Bu oran, kalkınmakta olan ülkelerin kadın işgücü katılım oranlarına yakın, ancak OECD ülkelerinde yüzde 50'leri bulan katılım oranlarıyla karşılaştırıldığında çok düşüktür.
- Türkiye'de kadınların işgücüne katılımlarındaki düşmeye yol açan en önemli nedenler, ekonomik yapıdaki değişmeler, bunlara eşlik eden sosyal dönüşümler ve özellikle köylerden kentlere göçtür.
- DİE Hane Halkı İşgücü Anketleri'nin 1999 yılı sonuçları, çalışılan mekana göre yapılan sınıflandırmada, evde çalışan kadınların, ülke genelinde, toplam çalışan kadınların yüzde 3'ünü oluşturduklarını göstermektedir. İlk bakışta önemsiz gibi görünen bu oran, çalışan kadınların yüzde 72.2'sinin tarlada çalıştığı bir istihdam – mekan ilişkisinde önemli olmaktadır.
- Dünya'da kadınların Parlamentoda Siyasal Temsiline baktığımızda ise Türkiye 116 ülke arasında 101.sırada yer alıyor. TBMM'de kadın sayısı 23 oranı ise yüzde 4 hemen arkamızda ise Ürdün var. Bangladeş, Tunus, Hindistan parlementolarında bile daha fazla kadın milletvekili var.

Huri YAZICI

Çalışan Annelerin Kutsal Çilesi

Şartsız ve karşılıksız tek sevginin, evlât sevgisi olduğunu fark etmek ve bu sevgi uğrunda ömür tüketmek, bütün kadınların duasıdır elbette. Kadın, günümüzde, bir yandan bu yüce duyguyu yaşamaya çalışırken, diğer yandan da çalışma şartları altında eziliyor. Anne, çocuğu ile işi arasında mücadele verirken evlâdının büyüdüğünü fark edemiyor.

Annelik, anlatılamaz, paylaşılamaz, sadece kadına özgü bir duygudur. Yavrusu her ağladığında gözyaşlarını içine akıtmaktır annelik. Evladı doğduğu gün daha önce hiç yaşamadığını hissetmek, yavrusunun kaç damla sütle doyduğunu sayabilmektir annelik. kainatın sahibi Yüce Allah, kadını yaratırken, fıtratına annelik duygusunu yerleştirmiştir. O, öyle yüce ve tarifi imkansız bir duygudur ki, çocuğunu kucağına alan kadın, 9 ay boyunca çektiği bütün acılarını, üzüntülerini bir anda geride bırakır. Annelik, tatlı bir belaya talip olmaktır. Çocuğu ile zaman geçirmek büyüme çağının her anında yanında olmak ister. Çocuk yetiştirmenin heyecanlı, keyifli ve eğlenceli tarafları vardır ancak anneliğin cefası çok, sefası azdır. Gördüğü her bebeği kendi evladı gibi sevebilmek sadece kadına özgü bir duygudur.

Günümüz Kadını İkilem İçinde

Birlikte geçirilen saatler, anne ve çocuk arasındaki duygusal bağı da kuvvetlendiriyor kuşkusuz. Ancak, dünyanın bugün geldiği nokta, kadının ister istemez ekonomik alanda yer almasına neden oluyor. Yavrusunu uyurken öpmeye kıyamayan anne, evladını bırakarak çalışmak mecburiyetinde kalıyor. Bir yandan ekonomik ihtiyaçları giderme telaşına düşen kadın, diğer yandan annelik kimliğini taşıyor. Bu iki sorumluluğun altında ezilen kadın, buna çocuğunu bir bakıcıya ya da kreşe bırakmanın endişesini ekliyor. Çocuktan ayrı geçirilen zaman, yeterli sevgiyi verememe duygusu içinde olan anne, evladından uzaklaştığını düşünüyor, onun sevgisini tekrar kazanamayacağı korkusuna kapılıyor.İşte bu psikoloji içine giren kadın, farkında olmadan aşırı korumacı bir anne tipine bürünüyor. Bütün günün yorgunluğu sonunda, eve dönüş yolunda, "Eve vardığımda, mutfağa mı girsem, yoksa çocuğumla mı ilgilensem?" düşüncesi kadını daha bir çıkmaza itiyor. Bir yandan evin ihtiyaçları ile ilgilenmenin yüklediği sorumluluk, diğer yandan çocuğuna vakit ayıramamanın suçluluk duygusu kadını psikolojik sorunlarla karşı karşıya bırakıyor.



Çocuk kendini güvende hissetmezse müthiş bir tehdit altında olduğunu zanneder, korkar ve bünyesi stres hormonları salgılar. Annesini "sığınılacak bir liman" olarak gördüğü için annenin varlığı çocuğun kendisini güvende hissetmesini sağlar.

Paylaşımın Süresi Değil, Niteliği Önemli

Hem çalışan anne olup hem de zamanının büyük bir bölümünü çocuğundan ayrı geçiren kadın, büyük bir vicdan azabı yaşıyor. Çalışan annelerin kendilerini yetersiz anne olarak görmelerinin altında ise, 'klasik anne' olma iç güdüsü yatıyor. Anneliği 'klasik anne' kalıbından çıkaran, iş hayatının çocuğu ile arasındaki bağı koparmadığının farkına varan çalışan kadın ise annelik duygusunu daha yoğun yaşıyor. Zihinsel ve bedensel olarak ev kadınından daha fazla yorulan çalışan kadın, farklı bir psikolojiye sahip oluyor. Çevrenin de etkisiyle annelik görevini yapamadığını düşünen kadın ise, suçluluk duygusuna kapılıyor. Anne, çok yoğun çalışıyorsa ve eve dönüş saatleri geç oluyorsa, çocukla arasında diyalog eksikliği yaşanması kaçınılmaz oluyor. Çocuğun annesinden çok kendisine bakan kişi ile zaman geçirmesi, annesiyle ilişkisi-



ni zayıflatıyor. Özellikle anneye en çok ihtiyaç duyulan 0-2 yaş arası dönemde çocuk bakıcısı ile daha çok zaman geçiriyor. Bu durumun anne-çocuk arasındaki ilişkiyi olumsuz etkilememesi için en büyük görev, anneye düşüyor. Çalışma saatlerinin dışındaki zamanı çocuğuna ayırabilen anne bütünlüğü sağlayabiliyor. Çalışan bütün annelerin ortak sorunu olan yeterli eğitim verme konusunda bilinçli anneler, çocuğu ile kaliteli zaman geçirerek bu problemi giderebiliyorlar. Uzmanlar göre geçirilen zamanın uzunluğundan çok niteliği önem taşıyor. Ev hanımları, günlük rutin işlerini zamana yayarak yapıyorlar ancak çalışan kadın zamanını daha planlı ve programlı kullanıyor. Bu da bir avantaj olarak çalışan kadınların karşısına çıkıyor. Çünkü, çalışan anneler, zaman konusundaki bu hassasiyeti çocukları ile geçirecekleri süre için de gösteriyorlar. Bu bakımdan, çalışan anneler ile çocukları arasında daha kuvvetli bir bağ gelişiyor. Yapılan araştırmalar, çalışan annelerin çocuklarının daha az sorunlu, daha bilinçli ve daha paylaşımcı olduğunu ortaya koyuyor.

Konuyla ilgili olarak Prof.Dr Nevzat Tarhan'la konuştuk.

Kadın iş hayatına girince, annelik duygusunu ihmal mi ediyor?

Üzerinde durulması gereken önemli bir konu bu. Değişen yaşam ve tüketim anlayışı, çağın getirdiği yeni ihtiyaçlar bir yandan kadının ekonomik yaşamdaki rolünü arttırırken diğer yandan annelik kimliğini daha zorlu bir hale sokuyor. Kadınların iş yaşamı içinde daha etkin yer almaları çocuklu kadınlar için kimi zaman bazı problemleri de beraberinde getiriyor. Size yapılan bir araştırmadan söz edeyim. Gebeliğin son aylarından itibaren çocuğun duygusal belleğinin olduğunu ve çocuğun sevilip sevilmediğini, istenip istenmediğini belleğine kaydettiğini gösteriyor. Beynimiz düşünceleri ve bilgileri hafızamıza kaydettiği gibi duygularımızı da kaydeder. Çocukluk dönemlerinde de sevilip sevilmemek, istenip istenmemek çocuğun beynine sürekli yazılır. Bebekliğin ilk döneminde anne çocuktan birkaç saat uzaklaşsa, çocuk kendisini sudan çıkmış balık gibi hisseder. Çocuk kendini güvende hissetmezse müthiş bir tehdit altında olduğunu zanneder, korkar ve bünyesi stres hormonları salgılar. Annesini "sığınılacak bir liman" olarak gördüğü için annenin varlığı çocuğun kendisini güvende hissetmesini sağlar. Annenin çocuk okul çağına geldikten, çocukta gerçeklik kavramı geliştikten sonra çalışmaya başlaması çocuk açısından çok daha uygundur.



Prof.Dr Nevzat Tarhan

Çalışan ve yeterince annelik görevini yerine getiremeyen hanımlara ne önerirsiniz?

Çalışan anne çocuğuyla geçirdiği zamanın kaliteli olmasına dikkat etmelidir. Gerçi kaliteli zaman bütün ilişkiler için tavsiye ettiğimiz bir şey, fakat çalışan anneler çocuklarına pek fazla vakit ayıramadıkları için onlar açısından daha çok önem kazanıyor. Kaliteli zaman geçirmek, **"nitelikli ve sürekli beraberlik"** kurmak şeklinde olur. Birlikte geçirilen süre içinde anne ve çocuk arasında gerçek bir ilişki olmalıdır. Anne çocuğunu kucaklamalı, onunla göz teması kurmalı,

oynamalı, konuşmalıdır. Çocuğun annesinin kokusunu duymasının kendini güvende hissetmesi açısından önemli olduğunu vurgulamıştık. Eğer anneler bir saat ya da yarım saatlik bir zamanı çocuklarıyla birlikte geçireceklerse, o vakti doya doya yaşamayı, çocuklarının anlatacağı şeyleri dikkatle dinlemeyi, duygularını paylaşabilmeyi, sevgilerini hissettirmeyi başarabilmeliler.

Bir psikiyatri uzmanı olarak, anneler için nitelikli zaman geçirmeyi yeterli buluyor musunuz?

Kaliteli zamanı tanımlarken az önce nitelikli ve sürekli beraberlik demiştik. Gerçekten de beraberliğin nitelikli olması tek başına yeterli değildir. Anne çocuğuna çok uzun bir süre ayıramayacak kadar yoğun olabilir, önemli olan kısa da olsa bu ilişkiyi sürekli kılmaktır. Çocukla göz teması kurarak, karşılıklı paylaşım içinde olarak, kaygılarını gidererek, onu rahatlatarak geçirilen zaman ne kadar kısa olsa da çocuk açısından çok önemlidir, ona verilecek en büyük hediyelerden biridir. Her gün kısa da olsa bir zaman dilimini nitelikli ve sürekli bir ilişki içinde geçiren çocuk, annesinin çalışmasını tolere edebilir.

Yeterli annelik nasıl yapılabilir?

Anne temasından yoksun çocuklar ilgisiz, soğuk, isteksiz, geç uyarılan soluk renkli, mide bağırsak, solunumu bozuk çocuklar olur. Erken yaşlardaki anne yoksunluğu ileri yaşlarda uyum bozukluğuna neden olur. Ülkemizde genelde bu durumun tersi olur. Çocuk anneye bağlandığı gibi anne de çocuğa bağlanır. Karşılıklı doyum sağlayan bir ilişki vardır. Anne son derece koruyucudur. Çocuğun her şeyini kontrol eder, ona inisiyatif vermez. Böyle çocuk en ufak ayrılığı annesini kaybedeceği korkusu olarak algılar. İnsanın sağlam benliğinin gelişmesinde nitelikli, teke tek ve sürekli anne-çocuk ilişkisi kaçınılmaz kuraldır.

Çalışan kadın çocuğuna yeterli eğitim verebiliyor mu?

Çalışan anne, zamanı iyi kullanırsa çocuğuna iyi eğitim verebilir.

Çalışmayan, evde oturan kadınlar, dost sohbetlerinden ve de TV izlemekten çocuklarına vakit ayıramıyor. O halde problem kadının çalışması mıdır, çalışmaması mı?

Çalışmayan ama ilgisi, çabası, sorumluluğu az, popüler ilgileri daha çok önemseyen anneler, çocukların dünyasına giremezler. Önemli olan çocuklarla aynı mekanda olmak, değil çocuğun duygu dünyasında bulunabilmektir. Böyle olursa çocuk hayatı öğrenir. Ulaşılamayan annelerin çocukla aynı odada olmasının anlamı yok.

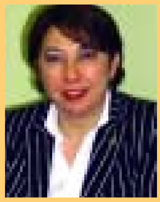
Çalışması veya çalışmaması değilse, esas problem nedir, nasıl giderilecektir?

Bilinçli ebeveyn olmak için çaba harcamak gerekir. Önce teorik olarak, sonra uygulama olarak öğrenme çabasında olmak ilk şarttır. Bu konuda internet, Tv ve kitaplar yardıma hazır. Sürücü kursları gibi anne-baba ve evlilik kursları açılması, insanların sertifika alarak evlenmeleri, okulların evlilik eğitimindeki rolünü artırmak , devletin yapacağı görevlerdir.

Çalışan annelerin çocukları daha mı sorunlu?

Çalışan annelerin değil, ilgisiz ve sorumsuz annelerin çocukları sorunludur.

Çalışan Anneler Ne Dedi?



Nesrin Nas/ ANAP Genel Başkanı: “1984 yılında doğum yaptım. 20 yaşında bir oğlum var. Çalışan bir anne olduğum için oğluma karşı her zaman kendimi suçlu hissettim. Gerçi, dünyaya geldiği günden itibaren ona zaman ayırmaya çalıştım. Ben biraz farklı bir anneydim. İşe giderken, girdiğim ortamlarda onu hep yanımda taşıdım. İlkokul 3. Sınıfa gidene kadar da koynumda yatırdım. Onunla geçirdiğim zamanı doya doya yaşadığımı düşünüyorum ancak içimdeki suçluluk duygusunu bir türlü atamıyorum. Çocuğuma yeterli eğitimi verdiğime inanıyorum. Çocuğumla geçireceğim zamanın uzunluğu değil, benim için o zamanın kalitesi önemlidir. Ben bu zamanı iyi değerlendirdiğimi düşünüyorum”



Meral Akşener/ İçişleri Eski Bakanı: “22 yaşında bir oğlum var. Çalışan bir anne olarak o yüce duyguyu kaybetmedim ancak ona yetemediğim için büyük bir suçluluk hissi gelişti bende. Çocuğuma sevgimi yeteri kadar veremediğimi düşündüm her zaman. Ben, oğlumu farklı bir aile ortamında yetiştirdim. Eşimin ailesi ile oturduğumuz için oğlum temel aile eğitimini aldı. Bir taraftan çalışan bir anne olmanın, diğer taraftan çocuğu özgür yetiştirmenin isteği ile kantarın topunu biraz fazla kaçırdım. Oğluma aşırı düşkün bir anne oldum. Bu konuda profesyonel yardım aldım.”

Fatma Karabıyık BARBAROSOĞLU

İnsanı Tanımlayan Yeni Sıfat: BAŞARI

Kamusal alanın seküler yapısından yeşeren bir kelimedir başarı. Seküler, çünkü yollar ve yöntemler, gayeler ve hizmetler başarıya dahil değil. Başarı, gelinen yer ile alâkalı. Oraya nasıl geldiğinin hiçbir önemi yok. Geldin ya! Geride kaç tane leşin, kaç masumun gözyaşına sebep olduğun önemli değil. Sen buradasın şimdi. Çerçeve içine alınmalı, her cepheden profilin görünür kılınmalıdır. Burası: "Başarı adası."

Her dönemde insanları, "tanımlayan", "değerlendiren", "sunuma hazır" hale getiren sıfatlar vardır. O sıfat bir kişiyi tarif etmek üzere isminin önünde yer almaya başlandığında, ondan beklenenler ile beklenmeyenler hanesi, parentez içi gerçeklikten çıkarak, ürünü/kişiyi tanıtan bir reklam çıngılı(slogan değil) haline gelir. Mesela Tanzimat'tan itibaren Osmanlı toplumunda ortaya çıkan birbirinden farklı hayat anlayışlarını tasvir etmek üzere verimli iki kelime girer gündelik konuşmalara: Alaturka ve Alafranga. Söyleyenin, söyleyiş tarzına göre olumlu ya da olumsuz bir tanımlamanın öznesi olur bu iki kelime. Mesela "Ay çok alaturka dayanılır gibi değil" diye başlayan bir roman cümlesinde, alaturka kahramanın olumsuz özelliklerini, "görmek" üzere hazır hale getiriliriz. Ya da "Alafranga bir züppe olarak zaten ondan beklenilen davranışlar..." diye başlayan cümlede bizi bekleyen negatif tanımlamalara karşı seçici algımız devreye girer.

Tanzimat döneminin ikili yapısını, değer yargıları, hayat anlayışı, siyasi ve dini tavrını tasnif etmekte pek verimli olan alaturka ve alafranga kelimeleri, cumhuriyet döneminde yerini aydın-gerici, ilerici –mürteci sıfatlarına bırakır. Yalnız bu defa birinciler her durumda olumlu, ikinciler her durumda olumsuz bir cümlenin tanımlayıcı sıfatı olmaktan kurtulamayacaklardır. "Aydın" ve "ilericiler" ne kadar ışıklı ve saatte kaç km gittiklerini ispat etme yükümlülüğüne tutulmaksızın, yollarına devam ederken; olumsuz sıfatın sularında yüzmek zorunda bırakılan gerici /mürteciler, esasında gerici ve mürteci olmadıklarını her adımda ispat etme cezasına çarptırılmışlardır.

Modernleşmenin ikili öykülerinden sonra, postmodern yapının çok parçalı öyküsünde teyel ipliği olarak devreye girer başarı sıfatı. İnsanlar artık başarı, ya da başarısızlıklarıyla konumlandırılacaklardır. Herkese her daim bir karne verilecek, başarılı olanlar depolarına yeni "başarı" gazı doldurmuş olarak yeni uçuşlara kanat çırparken, başarısızlara uzaktan el sallayıp "başarı öykülerine" öykünme kalacaktır.

Postmodern durumun anti-siyasal duyarsızlığı yeni bir ikili yapı ortaya çıkartır böylece. Başarılılar ve başarısızlar. Her öznenin önüne getirilecek kadar verimli başarı sıfatı. Anneler, öğretmenler, evlilikler, komşuluklar, arkadaşlıklar, nineler ve dedeler bile "başarı" nın torna tesviyesinden geçer.

Başarılı olanlar ve başarısız olanlar vardır. Sahnedekiler, görünür olanlar ve dolayısıyla "paraya hükmedenler" alkışları hak eder: Çünkü onlar, "başarmış"lardır. Görünmeyenler, ışıksız kalanlar, hep aynı olanlar, kendini günün modasına uygun olarak, "yenileyemeyenler", "başarısız"dır.

Kamusal alanın seküler yapısından yeşeren bir kelimedir başarı. Seküler, çünkü yollar ve yöntemler, gayeler ve hizmetler başarıya dahil değil. Başarı, gelinen yer ile alakalı. Oraya nasıl geldiğinin hiçbir önemi yok. Geldin ya! Geride kaç tane leşin, kaç masumun gözyaşına sebep olduğun önemli değil. Sen buradasın şimdi. Çerçeve içine alınmalı, her cepheden profilin görünür kılınmalıdır. Burası: "Başarı adası."

"Başarı adasına" gelindikten sonra yeni bir hikaye girecektir devreye. "Başarı hikayesi". Başarı hikayelerinin gerçeklerle pek ilgisi yoktur. Başarı hikayeleri, gelinen yere ve günün şartlarına göre düzenlenmiştir çünkü. Kişinin anlattıkları doğrudur evet ama doğrular "başarı adası" için yeni bir sıralamaya tabi tutulmuştur. Hani insanın kendisine mutluyken anlattığı hikaye ile mutsuz iken anlattığı hikaye tamamen başkadır ya. Başarı hikayesi de öyle. Aynı olayları başarılı bir insanın hayat hikayesi olarak başka, başarısız insanın hayat hikayesi olarak başka başka dinler, başka başka anlamlandırırız

Başarı kelimesi dilimize diyet sakız olarak yapıştığında onu destekleyen bir başka kelime daha girmiştir. Etik. Her şey artık "etik açıdan" değerlendirilmeye tabi tutulmaktadır. Ahlak kelimesi ne kadar gericiliği, tutuculuğu çağrıştırıyorsa "etik olarak" diye başlayan bütün cümleler, "çağdaşlığın" neo ışıklarından nasibini almaktadır. Ahlaki olanı sorgulayanlar ahlakçıdır. Derhal ötelenirler. Ahlakçılıkla suçlanırlar. Etik açıdan porno yıldızına sahip çıkanlar ile kızının porno filmler çevirmesinden utanç duyan babanın duygularına sahip çıkanların kutupsallaşması beklenir. Boşa bir bekleyiştir. Etik açıdan herşey konuşulabilir, tartışılabilir ama ahlaki açıdan hiçbirşey "tartışılamaz".

Etik açının yükümlülüğü yoktur. Öte dünyada görülecek bir sınav yoktur. Ahlak ne kadar değişmez ilkelere dayanırsa, çağlara ve toplumlara rağmen temel ilkeleri değişmezse; "etik" o kadar değişkendir. Çünkü ahlak konumunu "dikey" olandan, yani yaratıcıdan, etik "yatay" olandan, yani toplumsal şartlardan alır. Toplumsal şartlar değiştikçe etik de değişir. Etik değişkendir değişken olmasına ama onu değiştirenler yalnız "başarılı" olanlar, yani ekonomik gücü elinde bulunduranlardır.

Şükrullah DOLU
sukru@ekocerceve.com

Özgün Tasarımla Farklılaştı Krizlerde Bile Yüzde Yüz Büyüdü

"Genç Odası" konseptini Türk mobilya sektörüne kazandıran Çilek Mobilya, özgün tasarımlarıyla farklılaşarak 8 yıllık tarihinde cumhuriyet döneminin en derin krizlerinin yaşanmasına rağmen, her yıl yüzde 100'lere varan oranda büyüdü. Muzaffer Çilek'e göre farklılaşma, maliyetleri düşüren bir unsur.

Özellikle son bir yılda hemen her gün medyada yaklaşmakta olan Çin tehlikesine dikkat çeken haberleri, beyanatları görüyoruz. Tehlikeye çözüm olarak işdünyası, devletin sanayiciye daha fazla destek vermesini savunuyor ki, bu mümkün değil. Birincisi mali dengeleri bozulan devletin elinde böyle bir imkan yok, ikincisi ise uluslar arası ticari otoriteler, eskisi gibi doğrudan desteklere izin vermiyor. Bu durumu bilenler de, hazin sonu beklemekten başka bir çare olmadığı düşüncesiyle akıntıya kapılmış gidiyorlar. Devlet daha fazla destek vermeli, verse iyi olur, ancak bu mümkün değilse işdünyası kendi ölçeğinde başka çözümler üretmeli. Başka nasıl bir çözüm olabilir ki? diyenler için Bursa İnegöl'de üretim yapan Çilek Mobilya'nın hikayesi incelemeye değer. 1996'da kurulan şirket, geçen dönemde yaşanan cumhuriyet tarihinin en derin krizlerine rağmen, "Özgün tasarımla farklılaşma" sayesinde her yıl yüzde 100'lere varan oranda büyümüş ve Japonya'ya bile markalı ihracat yapabilmeyi başarmış. Esasında geçen ay MÜSİAD Yayınları tarafından basımı yapılan, "Hiper Rekabet Stratejileri" adlı kitabımızda önerdiğimiz, "Özgün Tasarımla Farklılaşma" stratejisini uygulayarak başarılı olmuş bir girişimi görmek bizi de mutlu etti. Çilek Mobilya Yönetim Kurulu Başkanı Muzaffer Çilek'in, "Farklılaşmak, tamamen maliyetleri düşüren bir unsur" tespiti, aynı stratejinin her ölçekteki işletme için geçerli olduğunu göstermesi bakımından önemli bir nokta.


Muzaffer Çilek
Çilek Mobilya Yönetim Kurulu Başkanı



Japonya'da Franchise mağazalarının açıldığını belirten Muzaffer Çilek, "Dünyada kalite konusundaki en hassas millet olan Japonlara mal satıyorsak, her yere satabiliriz" şeklinde konuşuyor.

Önce Birlik Oldular

Saraybosna kökenli Boşnak olan Çilek ailesi, 100 sene evvel Bursa'ya gelmiş, bir iki sene Bursa'da kaldıktan sonra da İnegöl'e taşınmış. Dedeleri bakır kabı imalatı yapıyormuş. Aile geleneğine göre çocuklardan birisi bakır işine, diğerleri de okula gönderiliyormuş. Ailenin geçimini sağlamak üzere dede, Çilek Mobilya'nın sahiplerinin babasını kendisine çırak seçmiş, diğerleri hukuk okuyup avukat olmuşlar. Babaları da üç kardeş içinden ortancası olan Muzaffer Çilek'i kendisine çırak yapmış. Ağabey Mustafa ODTÜ İnşaat Mühendisliğini bitirip inşaat mühendisi, kardeş Muharrem ise harp okulunu okuyup Üsteğmen olmuş.

Üç kardeşten her birisi kendi yoluna giderken yaşananlar, onları yine aynı noktada buluşturmuş. Buna göre ağabey Mustafa, İnegöl'de inşaat mühendisliği bürosu açmış, yeterli iş potansiyeli olmadığı için kapatmak durumunda kalmış ve ilçenin popüler işi mobilyacılığa başlamış. Ortanca Muzzaffer ise, 1971'de dahil olduğu bakır işini 1980'e kadar sürdürmüş. Türkiye'de bakır kap kacak devri bitince işi alüminyuma çevirmiş ve 1984'e kadar böyle devam etmiş. Ancak ilerleyen teknoloji bu sefer çelik tencere ve yanmaz camı geliştirince, orada durmuş, çünkü teknolojiyi yenilemek için gerekli kaynağı yokmuş. Bunun üzerine o da, 1984'te geleneksel tarzda mobilya işi yapan ağabeyi Mustafa'ya dahil olmuş ve 1990'a kadar aynı tarzda devam etmişler. Aynı yıl, küçük kardeşleri üsteğmen Muharrem'i de aralarına katmak için ikna çalışmalarına başlamışlar. Yüksek tansiyonu nedeniyle emeklilik hakkı da bulunan Muhharrem, tam ikna edilmek üzereyken maaşlarına gelen yüzde 100'lük zam üzerine vazgeçmiş. Ama 1992'de o da nihai kararını verip ağabeylerinin mobilya işine katılmış. Böylelikle Çilek Mobilya'nın serüveni de başlamış. Serüvenin nasıl başlayıp geliştiğinin detaylarını, Yönetim Kurulu Başkanı Muzaffer Çilek'e sorduk.

Bir marka olarak Çilek'in doğuşu nasıl oldu?

1992'de kardeşim de bize katıldıktan sonra yeni bir ruhla yeni arayışlara yöneldik. Çünkü alışılageldik şekilde mobilyacılık yapmak istemiyorduk. 1995'te yeni neler yapabiliriz sorusuna cevaplar ararken, Türkiye'nin genç bir nüfusa sahip olduğu gerçeğini farkettik. Türk halkının yemeyip, içmeyip çocuklarına yatırım yapıyor oluşu, bize yapmamız gereken iş konusunda bir fikir verdi. Gelir ve eğitim seviyesi arttıkça Türkiye'de ailelerin, çocuklarının daha iyi eğitimi için onlara özel odalar, ortamlar oluşturma eğiliminde olduklarını belirledik. Biz de mobilyacı olduğumuz için genç odalarının ranzalarını, bilgisayar masalarını ve kitaplıklarını yapmaya karar verdik. Ama bunu yaparken de tüm dünyayı hedefleyelim ve uluslar arası standartları yakalayalım dedik. Yani ürünü battaniyeye sarıp yollamak yerine, pakete, kutuya koyalım, demonte olsun, markası, etiketi, garanti belgesi olsun ve deniz aşırı ülkelerde de satışı mümkün olsun istedik. Kutuların içine de, mobilyaları kurma şemasını değişik lisanlarda koyalım, onu okuyan insanlar, mobilyalarını kendileri kurabilsin noktasından hareket ettik. İşe böyle başladık, iyi ki de böyle başlamışız. İlk başladığımızdan itibaren de hemen yurtdışı fuarlara katılmaya başladık.

Sizin başladığınız dönemde Türkiye'de mobilya sektörü ne şekilde çalışıyordu?

O dönemde bizim anlayışımızda kimse yoktu. Herkes klasik tarzda ahşap, üzerine kaplama yapılan, boyanan ve ondan sonra da bunu battaniyelere sararak kamyona yükleyip satan bir anlayış vardı. Ürünlerin üzerinde marka olmadığı gibi çağdaş bir sunum anlayışı da yoktu. Bizim yapmak istediğimiz, o dönemde sadece Kelebek Mobilya'da vardı.

Genç Odası anlayışı nasıl ortaya çıktı?

Genç Odası anlayışı yoktu, onu biz oluşturduk. Büyük şehirlerde zengin çocukları özel siparişle marangozlara yaptırıyorlardı. Genç Odası kavramını, sektörde, mobilyacılıkta biz oluşturduk.

Size ilham kaynağı olan bir kurum var mı?

Ağabeyim uluslar arası fuarlara çok gidip geldiği ve trendleri yakından takip ettiği için biz başlangıçta uluslar arası piyasayı hedefledik. Çünkü dünyada mobilyanın demonte yapıldığını ve paketlendiğini, eğer o şekilde yapılırsa kabul göreceğini biliyorduk. Uluslar arası fuarlarda sürekli gördüğümüz şeyi ülkemize taşıdık. İKEA gibi firmalar bize esin kaynağı oluşturdu.

İlk yıldan sonra yurtiçi ve yurtdışında markamızı ve ürünlerimizi tanıtmaya



Koridorlara Milli Takımın resmini astıran Muzaffer Çilek, bunun gerekçesini, "Takım ruhunu yerleştirmek" şeklinde anlatıyor.

başladık. Soyadımızı marka ismi olarak kullanmayı kararlaştırdık ve logoyu ürünlerimizin üzerinde abartılı bir şekilde kullanalım dedik. Hür ürünün üzerine koskocaman bir Çilek logosunu koymak başlangıçta herkese ters geldi. Zamanla alışıldı.

Tasarımda çıkışınız nasıl oldu?

Yurtdışı fuarlara da gittiğimiz için yabancıları taklit edemezdik. Bu nedenle hem onlarınkinden daha güzel, hem de daha farklı yapmak durumundaydık. Özgün tasarımlar yaptık, zamanla kadromuz genişledi ve her yıl daha güzellerini ürettik. Dünya piyasalarında tasarımlarımızı kabul ettirmede bir avantajımız oldu. Bizde Siirtli, Bandırmalı, Tavşanlı ve İstanbullu tasarımcılar var. Türkiye, Ortadoğu ile Avrupa arasında bir sentezin içinde. Çok sık Avrupa'ya gidip geliyoruz. Yani ne doğu, ne Avrupalı, ortada bir Akdeniz ülkesi olmamız hasebiyle yapılan tasarımlarımız, dünyanın her yerinde kabul gördü. Yapılan tasarımları, İsviçreli çocuk da, Koreli çocuk da çok sevdi, hepsinin sevdiği bir tasarım çıktı ortaya.

Tasarım ekibiniz ne zaman, nasıl oluştu?

Tasarıma, 1996'da başladık, ondan sonra da sürekli geliştirdik. 1-2 kişilik ekiple başladık, şu anda tasarım ve Ar-Ge'de toplam 30 kişi çalışıyor. Ar-Ge, tasarımla üretim arasındaki köprüyü kuruyor. Yani tasarlanan ürünlerin malzeme ve kalıplarının tedarikini, teknolojiye uyarlanması gibi işleri yapıyor.

İki tasarım ekibimiz var. Birisi kız çocuklarına, diğeri ise erkek çocuklarına yönelik tasarım yapıyor. Yurtiçi ve yurtdışı fuarlara ve piyasalara yönelik sürekli seyahat edip gözlemlerde bulunuyorlar, doneler topluyorlar. Tasarım aşamasında çocukların psikolojisine hitap edebilmek için onlarınkine benzer ortamlar oluşturup o ortamı çocukça objelerle süslüyorlar.

Farklı tasarımlarınızla ilk çıktığınızda bunu piyasaya nasıl kabul ettirdiniz?

O konuda çok zorlandık. Seri üretime dayalı genç odası modelleri yaptık, ancak biz alışılageldiği gibi meşe, kayın gibi malzemeler kullanmadık. Renklerini kırmızı, mavi, eflatun ve mor yaptık. İlk defa ürünümüzü mağazalara satmaları için götürdüğümüzde kimse almak istemiyordu. 'Böyle renkli mobilya mı olur, bunları kimse almaz, biz bunları satamayız. Böyle renkli mobilyalar hem evin dekorasyonuna, hem de mağazaya uymaz. Zaten onları koyacak yerimiz de yok' dediler. Bunun üzerine biz de, 'O zaman bari kataloglarımız var, onları bırakalım. Eğer müşteri talep ederse bize bildirirsiniz' dedik. Mağazalardan kataloglarımız evlere ulaşınca bizim için işin önü açılmış oldu. Ürünleri gören tüketiciler, mağazalara

Yeni hedefleriniz neler?

• **Barbie Lisansıyla Üretim:** Şu anda gündemimizde lisanslı ürünlere girmek var. Bunu da ihracatta büyüme politikası olarak görüyoruz. Barbie lisansı alarak dünyada ilk defa mobilya üreteceğiz. Türkiye için lisans anlaşmasını yaptık, diğer ülkeler için ayrı ayrı anlaşmalar yapmak gerekiyor. Bu süreç devam ediyor. Böylelikle Çilek markalı ürünlerin yanına Barbie markalıları da koyacağız.

• **İnternet Üzerinden Satış:** İnternet üzerinden gençlere yönelik her ürünün satıldığı gibi mobilyanın da satılabileceğini düşünüyoruz. Hele bizim gibi demonte ürünlerin daha kolay satılacağı inancındayız. Yapınca tam yapmak için biraz zamana ihtiyacımız var.

• **İstanbul'dan Pazarlamayla Sıfır Stokla Çalışma:** Son 4 yıldır Bursa şirketi olmaktan İstanbul şirketi olmaya yönelik hesaplar yapıyorduk, kriz gibi nedenlerle ertelediğimiz bu kararımızı bu yıl gerçekleştiriyoruz. Pazarlama grubunu İstanbul'a taşıyoruz. 15 kişilik bir ekiple İstanbul'da başlıyoruz. Reklam-tanıtım için yeni bir ajansla anlaştık. Yeni dönemde yurtiçinde de büyümek istiyoruz. Şimdiye kadar stoklu çalışıyorduk, yeni pazarlama planı ve ekibiyle sıfır stokla çalışmaya geçeceğiz.

Nasıl Başardılar?

Vizyon Oluşturma: Türkiye'nin birinci nesil girişimcileri genellikle esnaf-tüccar geleneğinden gelirler. İkinci nesildekileri ise, birinci nesil girişimcilerin hayat standardı ve imkanlarına imrenerek, "Demek ki o işte iyi para var" diyerek gelişi güzel şekilde piyasaya girenler oluşturuyor. Bu girişimciler sayesinde hem piyasaların dengeleri bozuldu, hem de kendileri çok zarar gördü. Türkiye'de, "Yeni nesil girişimcilik" olarak tanımlanacak bir akım olgunlaşıyor. Bunlar, çevrelerine göre değil, verileri baz alıyorlar, geleceğe yönelik vizyon oluşturuyorlar ve plan-program yapıyorlar. İşte Çilek kardeşler de, yaptıkları araştırmayla Türkiye'nin genç nüfusunun farkına varıyorlar ve bunu baz alarak Türkiye'de ilk defa bu alana yönelik bir vizyon geliştirdiler.

Odaklanma: Mobilyanın her türünü yapmak yerine, sadece "Genç Odası"na odaklandılar.

Farklılaşma: Gerek ürünlerin görünümünde ve sunumunda, gerekse pazarlanmasında, rakiplerden farklılaşarak tüketicinin dikkatini çekmeyi başardılar. Nitekim piyasada kabul görmeleri, tüketicinin farklılıklarını farketmesiyle olmuş.

Riski Paylaşma: Dağıtım ve satışta sektördeki diğer mobilyacılar gibi bölge müdürlükleri oluşturmak yerine, "Franchise" sistemiyle satıcının da riske ortaklığını sağladılar. Yurtdışında da aynı sistemi uygulayarak, "Markalı ihracatı" gerçekleştirdiler.



sormaya başladı. Bunun üzerine mağazalar bizden mal talep etmeye başladı.

Tüketici Çilek İstedi

Tüketicinin zorlamasıyla mı farklılığınızı piyasaya kabul ettirdiniz?

Evet. Ürünleri mağazalara kurmayı satıcılara kabul ettiremedik, ancak tüketicinin talebi üzerine işler değişti. Bu süreç bir yıl sürdü. Bir yıl sonra siparişler gelmeye başlayınca piyasa birden değişti. Çünkü bizim mobilyaları satarak iyi iş yapanlar, aynı işi yapan diğer akrabalarına ve hemşehrilerine de tavsiye etti. Öte yandan potansiyeli gören diğer satıcılar da geldiler. Ürün iyi olması, tüketici tercihi ve satıcının karlılığı ile birleşince başarı doğal olarak gelmiş oldu.

Yurtdışında da önce İsviçre'ye mal satalım istedik. Çünkü İsviçre, AB'nin dışında ayrı standartları olan bir ülke. Dünya için standart üretilen Mercedes'i bile ilave donanımla ülkeye sokuyorlar. Eğer onlara mal satarsak, tüm dünyaya satarız diye düşünüyorduk. Kalitemizi test etmek amacıyla 5 yıl önce çalışmalara başladık, 4 yıldır ülkenin her tarafına yayıldık. Şu anda ülkenin en prestijli zincirlerinde ürünlerimiz satılıyor. Paket ağırlıklarına kadar bize standartlar koydular, biz de hepsini yaptık. Böylelikle işi de öğrenmiş olduk. Başlangıçta ürünlerin en görünen yerlerindeki Çilek logolarına taktılar kafayı. Kendilerine gönderdiğimiz ürünlere logo koymamamızı istediler. Prensiplerimize uygun olmamasına rağmen kabul ettik. Ancak üretim standart olduğu için hepsi için bu geçerli olamadı. Bazıları logolu, bazıları ise logosuz gitti. Aldıkları bazı ürünlerde logo olmadığını farkeden İsviçreli tüketiciler, takımı tamamlamak için satıcılardan Çilek logosu talep etmişler. Onları kıramayan satıcılar da, daha önce bizden logosuz ürün istedikleri için utana sıkıla, 'Siz bize de ürünleri Çilek logolu gönderin. Biraz da fazla logo verin, eksik olanlara verelim' dediler.

3 yıl önce kalite standardımızı değiştirdik. Baktık ki dünyanın kalite konusunda en hassas ve marka düşkünü ülkesi Japonya, biz de kalitemizi Japonlarla test etmeye karar verdik. Rolex gibi bir marka bile, üretiminin yüzde 75'ini Japonya'ya satıyor. En iyi markalar bu ülkede iyi satılıyor, parayla ilgili problemleri yoktur. Fakat kaliteyle ilgili problemleri var. Alacakların ürünlerin hem kaliteli olmasını, hem de imajının olmasını istiyor-



Çocukların ruh dünyasına hitap eden tasarımlar yapan Çilek'in araba görünümlü yatağı, İngiltere'de en fazla satılan ürünmüş.

lar. Bu konuda kılı 40 değil, 80 yarıyorlar. Başlangıçta onlara satabilmek için kalitemiz yetmedi. Biz de, 'Eğer Japonya'ya mal satarsak bütün dünyaya satarız' politikasına odaklandık. 3 yıldır bu konu üzerinde çalıştık. Sonunda Japonya'da iki zincirle anlaştık, şimdilik iyi bir başlangıç oldu. Bununla birlikte Franchise mağazalarımız da açıldı. Bu mağazaların girişimcisi Japon, ancak aynen Türkiye'deki gibi Çilek mağazası konseptinde.

Rekabet için sürekli yeni şeyler yapmak lâzım, ancak piyasalar da sizin deneyiminizde olduğu gibi bazen yeniliklere karşı tutucu olabiliyor. Bu konuda girişimcilere önerileriniz neler?

Biz, 'Yaptığımız her işte en iyisini yapacağız, ama alışılmışında dışında farklı yapacağız' diye yola çıktık. Fakat farklılık derken, bir şeye benzemeyen bir şey olmamalı. Hem farklı, hem de güzel olmalı. Bununla birlikte fiyatı da uygun olmalı.

Diğer taraftan bir alana odaklandık. Çünkü bir sporcu bütün spor dallarında bir numara olamaz. Eğer bir alana odaklanmazsanız, her alanda farklı ve güzel olamazsınız. Dünyadaki bütün perakendeciler, fuar fuar gezerek farklı, güzel ve uygun fiyatlı ürünler arıyorlar. Eğer bu nitelikte ürünler bulurlarsa, hem mağazalarına bir zenginlik katacaklar, hem de müşterinin dikkatini çekerek iyi iş yapacaklar. İşte bu mağazacıların aradıkları üretici olmak lazım.

Kuruluş tarihiniz olan 1996'dan 2001'e gelinceye kadar, Türkiye, ardı arkasına tarihinin en derin krizlerini yaşadı. Ancak siz buna rağmen büyümeyi sürdürmüşsünüz. Bu durumu nasıl açıklıyorsunuz?

Krizlere rağmen büyümemiz, farklılaşmaktan kaynaklandı. Yaşanan depremlere ve cumhuriyet tarihinin en büyük ekonomik krizlerine rağmen bizim firmamız, her yıl yüzde 50 ve yüzde 100 oranında büyüme kaydetti. Her yıl çalışan sayımız ve ciromuz katlanarak arttı

Dünyaya, "Türk Mobilya Vizyonu"

Mobilyacılığın marangozluktan çıkıp bir sektör olamamasının sıkıntılarını yaşayan İstikbal, Tepe, Yataş, Doğtaş ve Çilek gibi öncü firmalar, Mobilya Sanayicileri Derneği (MOSDER) çatısı altında örgütlenmişler. 03.03.2003 tarihinde kurulan ve 26 mobilya markasını bünyesinde toplayan MOSDER'in dönem başkanlığını Muzaffer Çilek yürütüyor. MOSDER Başkanı Muzaffer Çilek, kuruluş amaçları ve hedefleri konusunda şunları kaydetti; "Amacımız; bir yandan kendi içimizde ortaklaşa rekabet yaparken diğer yandan da Türkiye'de markalı mobilya bilincini geliştirmek, böylelikle tüketicinin aldatılmasını önlemek. Dünyada ise Türk Mobilyası vizyonu oluşturmak, Türk mobilyası dendiği zaman, özgün tasarımlı, kaliteli ve uygun fiyatlı imajının akla gelmesini istiyoruz. Bu birliktelikle kurulan derneğin dönem başkanlığına da beni uygun gördüler.

Dünya için öngördüğümüz vizyonu gerçekleştirebilmek için sektörün tasarımcılara ihtiyacı var. Bu amaca yönelik olmak üzere üniversitelerle işbirliği yapmak istiyoruz ve genç tasarımcıları teşvik için tasarım yarışmaları düzenlemeyi planlıyoruz."

ve teknolojimiz de sürekli yükseldi. Başlangıçta 11-12 personelimiz vardı, şimdi 465 oldu. 6-7 yıldır iki vardiya olarak çalışıyoruz. Bu yıl ekonomide beklentiler iyi, şimdi 3. vardiyayı da koyabiliriz.

Farklılaşmak, maliyetleri artıran bir unsur mudur?

Tam tersine, farklılaşmak, tamamen maliyetleri düşüren bir unsurdur. Çünkü farklılık sayesinde kısa sürede daha fazla tanınıyorsun. Kimsede olmayan farklı ürünü sunduğunuz için hemen farkediliyorsunuz ve sizi tercih ediyorlar. Sonuçta hem ürünlerin dolaşımı hızlanarak nakit akışı sağlanıyor, hem de tanıtım-pazarlama maliyetleri düşüyor.



Liseyi dışarıdan bitirmek üzere olan Çilek Mobilya Yönetim Kurulu Başkanı Muzaffer Çilek, İtalya'da tasarımla ilgili bir üniversite düşünüyor. Yabancı dil için yurtdışına giden Çilek, "Zamanında okuyamamanın cezasını, bu kadar işin içinde çekiyoruz" diyor.

Pazarlamada nasıl bir yol izlediniz?

Türk mobilya sektöründe genellikle bölge bayilikleriyle çalışılıyor. Herkesin birbirini taklit ettiği bu bölge bayilikleriyle diğer tali bayilikler oluşturuluyor. Biz bu sistemi kullanmadık ve bölge bayiliklerini aradan kaldırarak satış noktalarına doğrudan ulaşmaya karar verdik.

Her yere ve herkese bayilik yerine, ürünümüzün satılacağı bölgelerde ve noktalarda doğru satıcıları bulmaya yöneldik. Alışılmışın dışında olduğu için biraz zordu. Sonuçta hem satış noktalarıyla, dolayısıyla piyasayla diyaloğumuz daha sağlıklı oldu hem de aradaki kar marjı, tüketiciye daha uygun fiyatlar olarak yansıdı ve fiyat rekabetinde de avantaj kazandık. Pazarlamada da farklılaşmak demek olan bu stratejiyle, yumurtaları da bir sepete koymamış olduk. Eğer 12 tane bölge bayimiz olsaydı, her birinin kriz anlarında 300-500 milyar liralık riskleri olacaktı. Bu da bizim işimizi bozabilirdi. Ama biz, doğrudan 100 mağazaya 30-40 milyarlık risklerle mal vererek riski de azaltmış olduk. Şu anda 150'ye yakın bu ağımızı geliştirmeye devam ediyoruz ve 1-2 yıl içinde 500'e çıkarmayı hedefliyoruz. Bizim ürünlerimizi de bulunduran mağazalar olduğu gibi sadece bizim mobilyalarımızı satan franchise işletmeler de var. Franchise işletmeler, bir nevi bizim iş ortaklarımız. Bizim ürünlerimizi bizim belirlediğimiz hizmet standartlarıyla satan bağımsız girişimciler bunlar. Türkiye'de olduğu gibi yurtdışında da buna benzer mağazalar açıyoruz.

En son Kore'de, Türkiye'deki gibi iki tane mağaza açtık. Portekiz'de de iki tane açtık. Fas'ta 7, Cezayir'de 11, Mısır'da 8 tane açtık. Malta adası, Dubai ve Medine'de var. İhracatımızın yüzde 35'ini ihraç ediyoruz. Dövizin yüksek olduğu geçen dönemde bu oran yüzde 45'e kadar çıkmış, hatta biz yüzde 60'ı hedeflemiştik. Dövizin ve piyasaların durumuna göre bu oran değişebiliyor. Geçen yılki ihracatımız 7 milyon dolardı, bu seneki hedefimiz 11 milyon dolar.

Yurtdışında marka konusunda çok zorlandık. Türkiye'nin imajını iyi algılamıyorlar. Buraya gelmekten korkuyorlar, geldikten sonra da görüşleri yüzde 1 milyon değişiyor. Bir Türk firması olarak randevular alana kadar çok zorluklar çektik.

Franchise işletmeler sayesinde bir nevi markalı ihracat yapıyorsunuz. Böyle ihracatın kazancı diğerine göre nasıl?

Biz franchise yoluyla esasında konsept satıyoruz. Katmadeğeri olduğu için de karlılığımız yüksek. Şu anda dövizin düşüşünden ve iç piyasadaki malzeme fiyatlarının yükselmesinden dolayı biraz karlılığımız düştü, fakat zarar etmedik. Normal ihracat olsa, sözleşmelerimizi iptal etmek durumunda kalır ve bir daha o kapıyı açamazdık. Tekstilcilere bakıyorum, yüzde 3, yüzde 5 kar marjıyla çalışıyorlar. Döviz ve hammadde fiyatlarında küçük bir oynama olduğunda hemen eksi durumuna geçiyorlar. Fasonculukta kar marjı yüzde 5 ise, markalı ürün ve konsept ihracatında bu oran, markanın gücüne göre yüzde 10'dan başlayıp yüzde 100'e kadar çıkabilir. Hatta biz yeni tasarımlarımızı normalden daha pahalı satıyoruz.

Saffet YILMAZ
syilmaz@ekocerceve.com

Adını, 'Dursun' Koydular Fakat O, Hiç Durmuyor

Kendisinden önceki iki erkek kardeşi vefat edince, ailesi yaşaması temennisiyle adını, "Dursun" koymuş. Fakat o, başarı konusunda dur durak bilmiyor. Bir yerde çalışma ortalaması en fazla 1.5 yıl olan Dursun Akdağ, bu özelliğini holding başkanı olduğunda da muhafaza etmiş.

Özellikle Anadolu'da evlenen çiftlerin ilk beklentilerinden birisi, erkek bir evlat sahibi olmaktır. Bayburtlu Akdağ ailesinin isteği de bundan farklı değilmiş. Doğan dört çocuktan ikisi kız, ikisi erkekmiş, fakat erkekler vefat edince ailenin erkek çocuk isteği daha da artmış. 1970 yılında Akdağ ailesinin bu hasreti sona ermiş. Beklenen erkek çocuğun yaşaması temennisiyle adını, "Dursun" koymuşlar ve on tane de kurban kesmişler. İki yıl sonra İstanbul Bahçelievler'e taşınan ailenin reisi Ali Akdağ, müteahhitlik yapıyormuş. İlkokul tahsili bile bulunmayan babanın



Dursun AKDAĞ
Aymerkez Genel Müdürü

işleri bir süre sonra bozulunca, henüz ilkokul 4. sınıfa devam etmekte olan ailenin tek erkek çocuğu Dursun Akdağ için de yeni bir dönem başlamış. İsminin aksine hareketli bir yapıya sahip olan Dursun, teneffüslerde okul kantinini işleten arkadaşının babasına yardım ederek okul harçlığını çıkarmaya başlamış. "Ben ilkokuldayken teneffüslerde hiç oynadığımı hatırlamam" diyen Dursun Akdağ, diğer zamanlarda da belediyede beyanname doldurarak ve bilumum seyyar satıcılık işleri yaparak aile bütçesine katkıda bulunmuş. Liseye kadar okul dışında kalan zamanlarda Kapalı Çarşı'dan Topkapı surlarına kadar birçok yerde akla gelebilecek bütün seyyar satıcılık, pazarcılık işlerini yapmış. Tüm bunları yaparken de okulunu ihmal etmemiş. Çünkü babasının işlerinin tahsilsizlik yüzünden bozulduğunu çok iyi biliyordu. Onun durumunu görünce, "Ben okuyacağım, büyük adam olacağım, babam gibi okumamanın dezavantajlarını yaşamayacağım" diye kendi kendini motive ediyormuş.

Rutinleşen İşlerden Sıkılıyor

Kışın İstanbul'da hem okuyan, hem de seyyar satıcılık yapan Dursan Akdağ, yazın da ailesiyle birlikte memleketi Bayburt'a giderek kışlık erzak getiriyorlarmış. Böylelikle babasının işlerinin düzel-



diğini ifade eden Akdağ, "Babam da yazları Bayburt'a gidip köyde çobanlık yaptı. Canlı hayvan alım satımı yapıyordu. Ben üniversite birinci sınıfa kadar İstanbul'un yazını hiç bilmezdim. Yani İstanbul'da yaz nasıl geçer, hava nasıl olur hiç yaşamadık, çünkü okullar tatil olmadan bir hafta önce köye gider, açıldıktan bir hafta sonra da gelirdik. Köyde iş olarak kim ne yaparsa ben de onu yapardım. Mesela tırpan biçer, traktör sürerdim" diyor.

Küçük yaşta hep büyük rolleri üstlenen Dursun Akdağ'ın doğal olarak kendi yaşıtında hiç arkadaşı olmamış. Bundan olsa gerek, "Ben üniversitede kendimi 40 yaşında adam gibi düşünüyordum" diyor. Böyle düşünmekte haksız da değil, çünkü bir insanın 50-60 yaşında ulaşacağı makam ve imkanlara 26-27 yaşında sahip olmuş. Fakat hareketli yapısı gereği holding başkanlığında bile 1,5-2 yıl kalabilmiş. Şu anda Aydınlı Grup bünyesindeki Aymerkez'in Genel Müdürlüğü'nü yürütüyor. Başarının, "Serdengeçti işi" olduğunu vurgulayan Dursun Akdağ'ın çalışma sistemi ve başarı sırrını kendisinden dinleyelim.

Bugünkü anlamda profesyonel hayata nasıl başladınız?

Liseyi bitirince ailenin ilk erkek çocuğu olduğum için 19 yaşında evlendim. Bursa Uludağ Üniversitesi'ni kazanınca eşimle birlikte Bursa'ya gittim. Uludağ'ın sırtlarında doğru düzgün kapısı bulunmayan bir evde çocuğumuz oldu. İlk zamanlar üniversitede öğretim üyesi olarak kalmayı düşünüyordum. Bundan olsa gerek ayda 30 kitap bitiriyordum. Şu anda benim 8-9 bin tane kitabım vardır evde. İkinci sınıfa geldiğimde babamdan para istemek benim ağırıma gitmeye başlamıştı. Evin ihtiyaçlarını karşılamak için pazar yerlerine gider, pazarcıların attıkları atıklar içinden yenilebilecek olanları ayıklardım. Öğretim üyeliğinin uzun bir süreç olduğunu ve bu hedefe ulaşmak için sürekli aynı durumda yaşayamayacağımı anlayınca ticaret yapmam gerektiği kararına vardım.

Bir şeye inanmak ve o hedefe kilitlenmek, dünyayı dize getirecek bir şeydir. Karar verince hanıma, 'Sen İstanbul'a gideceksin, ben yatay geçiş yapacağım' dedim. Hanımı İstanbul'a gönderince ben bir arkadaşımın yanına taşındım ve kendimi tamamen derslere vererek günde 13-14 saat çalışmaya başladım. Allah da yardım etti, İstanbul Üniversitesi'ni yatay geçiş için birincilikle kazandım.

Araba Satıcılığından Holding Başkanlığına

İstanbul'a geldim, ticaret yapacağım ama sermaye yok. Bunun üzerine, arkalarında, 'Satılık' yazan arabaları alıp, henüz bir aylık kuruluş olan Aksaray'daki Asya Otomotiv'e götürdüm. Asya Otomotiv'in ismini de Zaman Gazetesi'nde görmüştüm. Birkaç araba böyle satınca Asya Otomotiv yetkilileri, 'Gel, bizim burada çalış' dediler. Araba yıkamayla işe başladım. Öyle hızlı başladım ki ayda sadece ben 150 araba satıyordum. O dönemde Asya Otomotiv'den daha fazla iş yapan başka bir ikinci el otomotivci yoktu. En iyi iş yapan 150-200 tane satardı. 1992 yılına tekabül eden o dönemde arabalar da iyi prim yapıyordu ve iyi bir yatarım aracıydı. 2 yıla yakın Asya Otomotiv'de çalıştım. Şirket yönetimi, ilk 6 aydan sonra bana yüzde 20 bedelsiz hisse verdi,

Otomotivde işler iyi gidince patronlar Asya Gıda'yı kurmaya karar verdiler ve kurmakla da beni görevlendirdiler. Pirinç alımı için Gönen Biga'ya gittim. 6 ay orada kalıp köylülerden ürünü topluyor ve kamyonlarla İstanbul'a gönderiyordum. Bakliyatta Asya markasını ilk ben oluşturdum. Orada 1-1,5 yıla yakın görev yaptım. Şu anda 400 tane bayileri var.

İşler böyle devam ederken ben okulu bitirme kararı verdim. Ancak evde iki çocuk var ve benim 6 ayda 24 dersi vermem lazımdı. Aksaray'daki Herkül yurdunda bir oda ayarladım ve ben oradaki çalışmayla 6 ayda 24 dersin hepsini verdim. Üniversite bitince tekrar işe döndüm.

Asya Gıda'dan sonra Asya Grubu'nun bir girişimi olarak Üsküdar'daki Yöre Alışveriş Merkezi'ni kurdum.

Daha sonra Asya İnşaat'ı kurma görevi verdiler. 40-45 yaşında olan yönetim kurulu üyeleri, eşlerinden nasıl izin alıp Rusya'ya gideceklerini düşünürken ben, hiç tereddütsüz gittim ve Orta Asya'da PVC fabrikası kurduk, Rusya'da ise inşaatlar yaptık. 2 yıl oralara gidip gelmekle



geçti. Asya İnşaat'tan sonraki büyük genel kurulda ortak sayımız 120-130'a çıkmıştı. O ortakların da katılımıyla 1996'da Asya Finans'ı kurduk.

Grupta çalışanların yaş ortalaması 45, benim yaşım ise 23 idi. 24 yaşında yönetim kurulu üyesi oldum. 1998 yılında da 26, 27 yaşında iken büyük genel kurul beni yönetim kurulu başkanı seçti. Yönetim kurulu başkanı olunca baktım ki, benim için yapılacak iş kalmamış. Bir insanın 60 yaşında görebileceği makam arabaları, şoförler vs. hepsini ben 30 yaşına gelmeden yaşadım. Her insanın hayatında böyle bir dönem vardır. Eğer o dönemde yeni bir karar veremezse insan, monoton bir hayata mahkum olur ve zihinsel olarak ölmeyi bekler. Yönetime başka bir şey yapmayı düşünüp düşünmediklerini sordum, yeni yatırım yapmayacaklarını öğrenince kendi kendime yeniden hayatı sıfırlama kararı aldım. Çünkü Asya Holding'in zirvesine çıkınca hayat benim için durmuştu. 2000 yılında hissemi sattım ve bütün görevimi devrettim. Ben devrettiğimde Asya Holding'in bin 200 çalışanı vardı. Ben ilk başladığımda ise 5-6 kişi çalışıyordu.

Siz çok genç olmanıza rağmen, yönetimin yaş ortalamasının yüksek olması bir problem oluşturdu mu?

İri yarı gözükmem için bana o zaman çok yemek yediriyorlardı. Ben 96 kiloya çıkmıştım. Şu anda 88 kiloyum.

Sizin bir yerde çalışma süreniz çok kısa, bunu nasıl açıklıyorsunuz?

Bir iş bana verildiği zaman o işi 1 yılda en iyi seviyeye getiririm. Çok hareketli bir yapım var. Bu yüzden üniversitede kalmanın bana göre olmadığını anladım.

Bir kişinin bir işyerinde ne kadar kalacağı, kendi kafasındakiyle ilgili bir şey ve kişiye göre değişir. Bir insan yeniliğe açık ve sürekli yeni şeyler üretmeye kilitlenmişse, o adamı tutamazsınız. Mesela sırf beni bir yerde tutmak için 50 bin dolar maaş verseler bile buna razı olmam. Yani her şey para demek değil, benim yeni şeyler başarmam ve ondan haz almam lazım.

Asya Holding'ten ayrıldıktan sonra neler yaptınız?

Karardan sonra hemen kendimi bir yıl süreyle yabancı dil kursuna kapattım. 2000'de bir yıl süreyle İngilizce kursuna devam ettikten sonra pratik için ABD'ye gittim. Bir yıl ABD'de bir ailenin yanında kaldım. ABD'den döndükten sonra üç arkadaşla Belçika'da, Hollanda ve Almanya'yı da kapsayan 7 tane mobilya ve tekstil üzerine mağaza kurduk. Türkiye'nin de içinde bulunduğu bir çok Avrupa ülkesinden tedarik ettiğimiz ürünleri bu mağazalarda satıyorduk. Ailem, 'Bizi de götür' deyince, onları da götürdüm. 6 ay geçti aradan ama çocuklar uyum sağlayamadılar. Bir gün çocuğun birisi rahatsızlanmış, hastaneye gitmişler, dertlerini anlatamayıp çok zorluk çekmişler. Beni aradılar, gittiğimde, 'Türkiye daha iyiydi, niye buraya geldik' gibi yakınmalarda bulundular. Ben hemen arabayı biletçinin önüne çekip en yakın zamanda gidecek uçak için Türkiye biletlerini aldım. Çocukları aldığım gibi İstanbul'a geldik ve daha sonra gidip hisseleri ortaklara devrettim.

Aymerkez'e gelişiniz nasıl oldu?

Ben gelir gelmez, Kiler, Aydınlı Grubu ve Ülker'den aynı anda teklifler aldım. Aydınlı'nın teklifini kabul ettim. Ben geldiğimde Aymerkez faaliyete geçeli bir yıl olmuş ve bir yıllık faaliyet zararı 1 trilyon Türk lirasıydı. Bir yıl önce 1 trilyon zararla Aymerkez bana teslim edildi. Yönetim Kurulu Başkanımız bana, 'Ne yapacaksın?' dediği zaman, 'Ben burayı 1 yılda düzeltirim' dedim. Hemen kurumun bir fotoğrafını çektim. Allah'a şükürler olsun, kara geçtik. 8. ayda ben bir yılımı dolduruyorum

Ben bulunduğum yerde yeni şeyler yapamaz duruma geldiğim zaman orası benim için bitmiştir. Sürekli daha fazlası ve daha ilerisi olmalı, çünkü kendimi çok dinamik hissediyorum. İş olmadığı zaman bunalıyor, sıkılıyorum. Ben buraya geldim geleli, Cumartesi-Pazar ve bayramlar dahil olmak üzere bir gün bile izin kullanmadım. Herkesten önce gelir, herkesten önce çıkarım. Her sabah 7:00'de kalkarım, 7:30'da Kaya Ramada Otel'de yarım saat yüzme, yarım saat koşu bandı, yarım saat bisiklet ve ondan sonra sauna, Türk hamamından sonra eşofmanlarımla işe gelir ve üstümü değiştiririm. Her zaman sabah olduğu gibi bu sabahta öyle yaptım ve şu anda Trakya'ya ko-

şarak gidebilecek kadar kendimi enerjik ve zinde hissediyorum. Geçmişte 8 yıl Türk Hava Yolları'nda profesyonel futbolculuk yapmamın da bunda etkisi var.

Aymerkez'i nasıl cazibe merkezi haline getirdiniz?

Türkiye'de ve dünyada ilk kez uygulanan, 'Geri sayım, açık eksiltme' satış sistemini geliştirdik ve uyguladık. Bu sistem, korkunç bir müşteri akını ve ürün satışı sağladı bize. Sisteme göre ortalama yüzde 10'la indirime giren bir ürünün fiyatı, her gün yine ortalama yüzde 5 oranında azaltılıyor ve bu süreç 30 gün devam ediyor. İndirimin yüzde 99'a kadar ulaştığı bu sistemde tüketici, ürünü kendisi için en uygun gördüğü indirim oranında satın alabiliyor. Bu sistem bizi 5 yıl götürebilirdi, ama bizim için 6 ayda bitmiştir. Geldik 5 tane ayrı satış sistemi koyduk, hepsini unuttum şimdi ben. Ama bunların her birisi, üzerinde belki 1-2 yıl çalışma gerektiren projelerdi. Kampanya devam ederken, insanların ilgisi en üst düzeyde devam ederken biz yeni projeler üzerinde çalışıyoruz. İşte başarı da sürekli yenilikten geliyor. Eğer yeni şeyler yapmazsanız, geri gidersiniz.

Önemli olan talep oluşturmaktır. Burası Bakırköy'ün göbeğinde olsa benim bir rolüm olmazdı ki. Biz insanların buraya gelme sebebini oluşturduk ve Trakya'dan Anadolu'ya kadar her taraftan buraya gelmeye başladılar.

İnsanları buraya çeken nedir?

Pierre Cardin, Cacharel, U.S.Polo, Becon gibi markaların hem üretim, hem de satış lisansı bizde, 40 tane nokta mağazamız var. Gaziantep ve burada Aymerkez'imiz, 400'e yakın da bayimiz var. Hiçbir mağaza ve bayimizde bulunamayacak ürünler burada bulunuyor. İnsanlar burada markayı ucuza alabiliyorlar.



"Yönetici, doğru insanla çalışıp, yürüyen işlerdeki aksaklıkları tespit eden kişidir."

Aymerkez'de nasıl bir iyileşme sağladınız?

Benden sonraki dönemde nasıl bir iyileşme olduğunu rakamlarla şöyle vereyim;

Kriterler	Artış
Aylık Ciro	3 kat
Aylık Müşteri Sayısı	8 kat
Satılan Ürün Adedi	%1150

Başarı, Serdengeçti İşi

Evlisiniz, çoluk çocuğunuz var ve hiç tatil yapmadan çalışıyorsunuz. Bu durumu aileniz nasıl karşılıyor?

Başarılı olan kişinin ailesi, işidir. Dünyanın her yerinde bu böyledir. Eşim, rüyamda bile işle ilgili konuştuğumu söylüyor. Bu, işle bütünleşmenin göstergesi. Uyurken, yolda giderken sürekli düşünüyorum, geliştiriyorum. Mesela bugün yolda giderken not aldığım şeyler var. Yürüyen merdivenlere bakarken, 'Neden merdivenlerde reklam olmasın' diye düşündüm. Not alıp, hemen geldim ve arkadaşlarıma, 'Yürüyen merdivenlerin karşısına reklam koyalım' dedim. Bu kilitlenmeyle ilgili bir şey. Rahmetli Sakıp Sabancı ne diyor: 'Ben bir gün izin kullanmadım, dünyaya yeniden gelsem yine sanayici olurdum. Doymadığım bir şey var, o da başarı.' Benim bu durumumu görünce ailem de ona göre hareket ediyor ve zaten yoğun bir şekilde vakıf işleriyle ilgileniyorlar.

Gerçek Eğitim-Sanayi İşbirliği

Dursun Akdağ, şu anda eğitim projeleri üzerinde çalışıyor. Türkiye'de olması hayal edilen, 'Üniversite-Sanayi İşbirliği'nin gerçekleşmesi için yapılması gerekenleri daha ilköğretim çağında pilot bir çalışmayla hayata geçiren Akdağ, projenin amaç ve kapsamı hakkında şu açıklamayı yaptı: "2004-2005 döneminde minimum 50 okula giderek konferanslar veriyoruz. Devlet okullarıyla plan-proje geliştirmek uzun bürokratik prosedür gerektirdiği için ilk olarak Beylikdüzü'ndeki özel ilköğretim okullarına giderek, benimle ilgili filmi izletiyoruz. Amacımız, gençlere Kurtlar Vadisi'ndeki tipleme yerine alternatif bir model sunmak, onları başarı konusunda motive etmek. Balkan Kolejleri'nde başladık, orada gençlere dünya gençleriyle giriştikleri yarışta başarılı olmaları konusunda neler yapmaları gerektiğini anlatıyoruz, yaşadıklarımızdan hareketle onlara hedef gösteriyoruz.

Güneydoğu ve Doğu'daki bir okulun bir yıl boyunca tüm masraflarını karşılayacağız. Önümüzdeki aylarda bir basın toplantısıyla tüm Türkiye'ye duyuracağımız bu eğitim seferberliği projesiyle her işadamının bulunduğu bölgedeki okullarla ayda en azından bir defa ilgilenmesini istiyoruz. Çünkü ülkemizde üniversiteyi bitiren bir genç, üç yıl sonra kendisine gelip hayatın gerçeklerini algılayabiliyor. Bu gençlerin harcadıkları bunca zaman ve enerjiye yazık değil mi? Daha okurken gerçek hayatta neler olduğunu öğrense yararlı olmaz mı? Onun için patron ve profesyonel yöneticilerimizin zamanlarının belli bir bölümünü gençlere ayırması lazım. Biz insanlara ne kadar değer verip onlara yatırım yaparsak, Allah da bizim her işte önümüzü açıyor. Çünkü kainattaki en değerli varlık insandır."



ABD'de bir yıl, dört yıla yakın da başta Avrupa ülkeleri olmak üzere bir çok ülkede bulundum. Bütün buralarda gördüm ki, dünyada başarılı olanlar, 'Serdengeçti' insanlar. Bir çok kitapta Türk, 'At üstünde uyuyan, at üstünde yiyen ve at üstünde evlenen' diye tanımlanıyor. Eğer Osmanlı 6 yüzyıl geniş bir coğrafyada hüküm sürmüşse, bu 'Serdengeçti'ler sayesinde olmuştur. Yoksa saat 9:00' kalkıp işe gidip ve akşam da saat 17:00'de ev dönüp pijamaları giymekle olmaz. Sibirya'ya gittiğimde gördüm, ABD'liler, sırt çantalarıyla gelip orada iş kovalıyorlar, gece de çantalarını açıp uyuyorlar. Şu anda dünyaya yön veriyorlarsa, bu fedakarlıklarla oluyor. Avrupa'da şu anda az çalışıyorlar, ama kişi başına gelirleri ortalama 20 bin dolar seviyesinde. Biz de ise 2 bin 500, 3 bin dolar civarında. Onlar, geliri 20 bin dolara çıkarana kadar gece gündüz demeden çok ilkel şartlarda çalıştılar. Biz de kişi başına geliri 20 bin dolara çıkarmak için onlar gibi çalışalım, çıkardıktan sonra da yine onlar gibi yeniden çalışma şartlarını ayarlayalım.

Başarı kriteriniz nedir?

Benim, her şeyin çok teknik detaylarını bilmem mümkün değil, gerekmez de. Ama, her şeyin çok detaylarını bilen profesyonel bir kadro kurarım. Buraya geldiğim zaman yaptığım da o oldu. Üst düzey kadroyu tamamen değiştirip, konusunda deneyimli yeni bir çekirdek ekip oluşturdum.

Kendinizi nasıl yeniliyorsunuz?

Kitapla ilgili bir danışmanım var. Yeni çıkan bütün güncel kitapları alıp getirir bana. Her ay minimum 5 kitap okurum, okuyamadıklarımı asistanıma verip, onun özet çıkararak bana anlatmasını sağlarım. Bununla birlikte ekonomi ve diğer sektör dergilerini takip ediyorum.

Nerede, ne zamanlar okuyorsunuz?

Odamda okuyorum. Özellikle Pazar günleri kapıyı kapatıp okuyorum.

İşleriniz...

Yönetici de işin içine girerse o zaman orada felâket başlar. Ormandaki yangını görüp ona müdahale edebilmek için ona tepeden bakmak gerekir. Ormana tepeden bakıp yangınları takip ederek tedbirler alması gereken yönetici, ormanın içine girdiği zaman gözcülüğünü yapamaz ve ormanın bir köşesinde çıkan yangının tamamına yayılarak yanmasına neden olabilir.

İmkânlar Eğitimin Hizmetinde

Kendi eğitimi zorluklar içinde geçtiği için başkalarının eğitimini kolaylaştırmaya çalışan Dursun Akdağ'ın eğitim amaçlı diğer projeleri şöyle;

• **Birincileri 4 Yıl Aydınlı Giydirecek :** Üniversite giriş sınavında değişik kategorilerde birinci olan 6 kişiyi 4 yıl boyunca giydireceğiz. Bununla birlikte bölgemizdeki devlet okullarında başarılı olanlara giyim yardımı yapıyoruz.

• **Çocuklara Çay-Kahve ve Kitap Aymerkez'den:** Kahvesi ve çayı bizden olmak üzere güncel kitapları getirerek çocukların kullanımına sunacağız. Çocuklar, hiçbir bedel ödemeden ve orayı da kütüphane havasına sokmadan, çayını, kahvesini yudumlarken kitap okuyacaklar. Türkiye ve dünyadaki alışveriş merkezlerinde olmayan bir sistemi devreye sokacağız. Böylelikle kazandıklarımızın topluma geri dönüşünü sağlayacağız.

Hüseyin KAHRAMAN
huseyin@ekocerceve.com

Yaparlar A.Ş., Yatay Büyümeyi Sürdürecek

Tesislerini Anadolu yakasına taşımayı planlayan Yaparlar A.Ş., ikinci nesil yönetiminde de yatay büyümesini sürdürecek. Yeni dönemde başarının ihtisaslaşmayla mümkün olduğunu vurgulayan Yaparlar A.Ş. Yönetim Kurulu Üyesi Ali Rıza Yapar, "Hatta ülkeler bile ihtisaslaşıyor. Her kurum en iyi bildiği işte uzmanlaşırsa daha rekabetçi olur" dedi.

İktisatçılara göre şirketler, biri yatay, diğeri de dikey olmak üzere iki şekilde büyüyebilirler. Yatay büyümede şirketler, asıl yaptıkları işe odaklanarak yeni yatırımlarını yapmakta oldukları işleriyle ilgili alanlara yaparlar. Dikey büyümede ise ilgili ilgisiz birçok sektörde yatırıma girişirler. Türkiye'deki şirket yapıları genellikle dikey büyümeye iyi bir örnektir. Girişimciliğin yeterince gelişmediği ve rekabetin olgunlaşmadığı geçmiş dönemde imkanı bulunan her firma, ilgili ilgisiz her alanda yatırım yapmıştır. Holding yapılanmalarının çıkışı bundandır. Hatta batık banka vakıalarının da sebebi dikey büyümedir. İnşaatçıların, tekstilcilerin uzmanlık alanlarına girmeyen bankacılığa soyunmaları, dimyata pirince giderken evdeki bulgurdan olma misali hem kendilerine, hem de ülke ekonomisine büyük zararlar vermiştir. Her alanda girişimciliğin arttığı ve rekabetin yoğunlaştığı son yıllarda büyük holdingler bile, yeterince uzmanlaşamadıkları sektörlerden çıkmakta, iyi bildikleri alanlara odaklanmaktalar. Çünkü yeni dönemde rekabet edebilir olmanın şartı uzmanlaşmaktır. IBM, Microsoft ve Coca Cola gibi dünyanın en büyük şirketlerine bakıldığı zaman büyüklüklerinin sırrının uzmanlaşma olduğu görülecektir. Kürek, kürek sapı (kazma ve keser sapı da yapıyorlar) ve el arabası imalatı yapan Yaparlar A.Ş., holdinglerin bile yeni keşfettiği yatay büyümeyi yarım asırdır başarıyla sürdüren bir firma. Küçükköy'de 8 bin m^2 alan üzerine kurulu tesislerinde yılda 5 bin ton çelik kullanan Yaparlar, Ereğli Demir Çelik Fabrikası'nın ilk 10 müşterisi arasına girerek geçtiğimiz yıl başarı ödülü aldı. Her ne kadar bir çok insan, "Küreğin de fabrikası mı olur" dese de Yaparlar, 100 çeşit kürek üretiyor ve en kaliteli, en yüksek kapasiteli üretici olma konusunda iddialı. Kapasite kullanımına göre değişmekle birlikte yaklaşık 200 kişi istihdam eden şirket, yılda 2 milyon adet kürek, 500 bin adet el arabası ve 600 bin adet de ağaç ürünleri üretimi (keser sapı, kazma sapı, kürek sapı) gerçekleştiriyor. Üstelik yeni yatırımlarını da aynı alana yaparak yatay büyümesini sürdürmeyi planlıyor. Yeni dönemde başarının ihtisaslaşmayla mümkün olduğunu vurgulayan Yaparlar A.Ş. Yönetim Kurulu Üyesi Ali Rıza Yapar, "Hatta ülkeler bile ihtisaslaşıyor. Her kurum en iyi bildiği işte uzmanlaşırsa daha rekabetçi olur" dedi. Yarım asırlık bir aile şirketi olan Yaparlar A.Ş.'de ikinci nesil temsilcisi olan Ali Rıza Yapar'a, şirketlerinin geçmişi ve geleceğe yönelik hedeflerini sorduk.

Yaparlar A.Ş.'nin kuruluşu ve gelişimi hakkında bilgi verir misiniz?

Biz aslen Artvinliyiz, dedem 12 yaşında Artvin'den Bursa'ya göç etmiş ve bir daha da dönmemiş. Daha sonra bütün aile göç ettiği için Artvin'le bir bağımız kalmamış. Dedem inşaatlarda ustalık gibi işler yapmış ve bireysel olarak çalışmış. Babam, ilkokuldan sonra 12 yaşında çıraklıkla başlamış işe. Daha sonra kendine bir atölye açmış. Dolayısıyla bizim işimiz, babamla ilk olarak Bursa'da başlamış, ancak bugünkü anlamdaki asıl gelişmesini İstanbul'da sürdürmüş.



Yılda 5 bin ton çelik kullanan Yaparlar A.Ş., geçen yıl Ereğli Demir Çelik fabrikasının ilk on müşterisi arasına girerek başarı ödülü aldı.



Ali Rıza YAPAR
Yaparlar A.Ş. Yönetim Kurulu Üyesi

1948'de Bursa'da açtığı atölyede babam, gazyağı ve peynir tenekesi ile soba yapıyormuş. Atölyede kullandığı hammadde ve malzemeleri almak için İstanbul'a geliyormuş. Bu geliş gidiş sırasında bir yandan İstanbul'un potansiyelini keşfederken diğer yandan da kendine çevre edinmiş. Çalışkanlığını ve dürüstlüğünü farkeden İstanbul esnafı, işyerini İstanbul'a taşıması konusunda kendisine tavsiyede bulunmuşlar. Bunun üzerine babam, 1954 yılında işyerini İstanbul Topçular'a taşımış. Babam iki amcamla da ortaklık yapmış ve üç kardeş Topçular'daki atölyede kürek yapmaya başlamışlar. 1967'de büyük abileri kendilerinden ayrılmış, ancak ortanca amcam Yusuf beyle işlerini birlikte sürdürmüşler. Dolayısıyla biz çekirdekten bir aile şirketiyiz. İşler büyüyünce Topçular'da ikinci bir yer açmışlar. Orası da yetmeyince 1972'de Küçükköy'deki şimdiki yere taşınmışlar. Biz buraya ilk geldiğimiz zaman buralar kır görünümündeydi ve hafta sonları İstanbul'lular, sayfiye yeri niyetiyle buralara gelirlerdi.

İkinci nesil temsilcisi olarak, sizi tanıyabilir miyiz?

Babam Topçular'daki atölyeyi açınca doğal olarak ailesini de İstanbul'a getirmiş. Ben 1960'da Rami'de doğdum ve bir de kız kardeşim var. Oruçgazi Ortaokulu ve Pertevniyal Lisesi mezunuyum. 1978'de Yıldız Üniversitesi Makine Mühendisliği bölümüne girdim.

Makine mühendisliğini tercihinizdeki faktörler neydi?

Biz hep metallerin içinde büyüdüğümüz için tercih ettiğimi düşünüyorum. Ben lisedeyken teknik resim kursuna gitmiş ve birincilikle bitirmiştim. O zamanlar benim metal ve makineye karşı bir ilgim vardı. Dolayısıyla ailemin bir yönlendirmesi olsa bile benim de bir ilgim vardı. Rahmetli olan Yusuf amcam da teknik öğretmen okulu mezunuydu ve iyi bir makineciydi.

Ben kendisinden çok şeyler öğrendim. Bütün bunlar tercihimde etkili olmuş olabilir.

İşe ne zaman ve nasıl dahil oldunuz?

Lise ve üniversite eğitimim döneminde Eminönü'nde satış büromuz vardı. Lisedeyken yaz tatillerinde, üniversitedeyken ise okul çıkışlarında Eminönü'ndeki satış bürosuna giderek çalışırdım. O zamanlar iletişim bu kadar gelişmediği için müşteriler İstanbul'a daha sık geliyorlardı ve birebir temas o zamanlar çok önemliydi. Eminönü de bizim piyasamızın merkezi olduğu için o büromuzla müşteri ilişkilerimizi yürütüyorduk. Üniversite bitinceye kadar boş zamanlarımda orada çalıştım. Aynı şekilde amcamın oğlu Samet bey de çalışıyordu. Benimle yaşıt olan Samet bey, Marmara Üniversitesi İşletme mezunu. Onun da iki erkek kardeşi var.

O zamanlar aile şirketinizle ilgili neler düşünüyor ve ne tür hedefler belirliyordunuz?

Bütün sanayicilerin gündemindeki en önemli konu, daha iyi otomasyon sistemleri ve sürekli yenilenmedir. Makinecinin de görevi, üretimi artırmak için mevcut sistemi sürekli yenilemektir. Ekonomik imkanınız el verdiğinde de hemen düşündüklerinizi gerçekleştirmek istersiniz. Eğer yenilik yatırımı yapmayı düşünmüyorsanız, bu işi hemen bırakmalısınız. Bu zamanda durmak demek, gerilemektir. Rakiplerimizle ancak teknolojimizle rekabet edebileceğimizi düşünüyoruz, çünkü kayıt dışı çalışan rakiplerimiz yüzünden haksız rekabete uğruyoruz. Bu nedenledir ki, ekonominin iyi olduğu dönemlerde biz sürekli teknolojimizi yenilemişizdir.

Şu anda şirketteki görev dağılımı nasıl?

Babam Mehmet Lütfi Yapar, şirketimizin yönetim kurulu başkanı, ben ve Samet bey ise yönetim kurulu üyesiyiz. 1932 doğumlu babam, hala işe gelir ve ağaç alım ihaleleri, hammadde alımları gibi kendine göre takip ettiği işler vardır. Onun daha çok tecrübe ve deneyimlerinden yararlanırız. Çünkü bugün geldiğimiz noktaya baktığımız zaman babamların o zamanki ileri görüşlü kararları cesaretle almalarının büyük rolü olduğunu görüyoruz. Yetiştikleri ortamı ve şartları dikkate aldığımız zaman babamların hakikaten ileri görüşlü insanlar olduğunu düşünüyorum.

Şirketimizde amcamın oğlu Samet bey, finans ve müşteri ilişkilerinden, ben ise imalat ve ihracattan sorumluyum. Yetkilerin kullanımı konusunda yazılı olmayan teamüller vardır ve karşılıklı saygı içinde işler yürür. Alacağımız kararlar so-

rumluluk alanımız içinde olsa bile birlikte karar alarak ortak aklı bulmaya çalışıyoruz. Samet beyle aldığımız kararların hayata geçirilmesinde babam sürekli motive edici olmuştur. Bu bakımdan babamla bir kuşak çatışması da yaşamayız. Bir apartmanda hep birlikte oturuyoruz. İkinci nesil olarak benim ve Samet beyin çocukları henüz eğitim çağındalar. Ama babamızdan emanet aldığımız bu işi, kurumsallaşmış bir şekilde onlara ulaştırmak gibi üzerimizde büyük bir sorumluluk var.

Kurumsallaşma adına neler yapıyorsunuz?

Türkiye'de aile şirketleri hep bölünüyorlar. Oysa gücü bölmeden birlikte büyümek çok daha doğru. Kurumsallaşma çok konuşuluyor da, öyle kolay bir şey değil. Çünkü kurumsallaşmayla yetkinizi, gücünüzü başkasına devrediyorsunuz. Şayet sorumluluğu verip yetkiyi vermiyorsanız o zaman da gerçek anlamda kurumsallaşamazsınız. Yetkiyi vereceğiniz kişinin de işinin ehli olması, hayati öneme haiz bir konu. Dolayısıyla kurumsallaşalım derken çok büyük hatalar yapabilir, yılların emek ve birikimini biranda yok edebilirsiniz. Ama bunu doğru bir şekilde yapmaya mecburuz. Doğru insanlara doğru yetkileri zamanında vermek lazım. Şu anda konuyla ilgili tatmin edici bir çalışma yapmış değiliz, ancak konu gündemimizde ve olgunlaşıyor.

İkinci nesil olarak sizlerin işe dahil olmasıyla işlerde nasıl bir ilerleme, gelişme sağlandı?

İhracatı biz çok öncelikli bir konu olarak gündeme getirdik, ancak iç ve dış piyasa şartlarından planladıklarımızı tam olarak gerçekleştiremedik. Bununla birlikte teknolojimiz yenilenmiş, kalitemiz yükselmiş ve ürün çeşitlerimiz artmıştır. Şu anda 100'ün üzerinde kürek çeşidimiz var. El arabasında yine ciddi çeşit artırımı yapmışızdır. Bununla birlikte ana kalem olarak ağaç atölyemizi kurduk. Kürek sapı konusunda Türkiye'de bizim kadar makine parkı ve ürün çeşidi olan başka bir atölye yoktur. Bu atölyede kendi ihtiyacımız olan kürek sapları yanında piyasaya yönelik kazma, keser gibi diğer alet edevat sapları da üretiyoruz.

Geldiğiniz noktayı yeterli buluyor musunuz?

Şu anda tesislerimizin bulunduğu Küçükköy'de 12 dönüm yerimiz vardı, fakat 4 dönümü belediye tarafından istimlak edildi. Bu durum, bizim büyümemizi sınırlayan önemli bir faktör oldu. Dolayısıyla şu anda biz, genişleme adına tıkanmış durumdayız. Mesela ağaç atölyesinde ağacı, tomruktan sonuna kadar imal edebilecek bir alana ihtiyacımız var, ama şu andaki mekanda bu mümkün değil. Bununla birlikte başka bazı çeşitlere girmek istiyoruz, fakat yer problemi bizim için sınırlayıcı oluyor. Bu nedenle yakın plan hedeflerimiz arasında yeni bir yere taşınma düşüncemiz var. Asıl düşüncemiz, mevcut imalatı Anadolu yakasına taşımak, çünkü hammadde kaynağımız olan Ereğli Demir Çelik Fabrikaları Anadolu'da, hammaddenin köprüden bu tarafa geçmesi önemli bir maliyet. Satışımız da Anadolu'ya olduğu için imalatı Anadolu yakasına taşınmak ve diğer düşüncelerimizi de orada gerçekleştirmek istiyoruz.

Anadolu yakasına taşındığınız zaman yapmayı düşündüğünüz yatırımlar başka sektörlerde mi olacak?

Hayır, şu anda yaptığımız işe paralel yatırımlar olacak. Babam her zaman der ki, 'Biz daha küreği hakkıyla yapamıyoruz.'



Biz yaptığımız işi hakkıyla yapmak istiyoruz. Şu anda kürek, el arabası ve ağaç olmak üzere üç ana üretim grubumuz var. Bu üç kategoride iddialıyız. Üretim gruplarımızda bizden daha kaliteli, daha kapasiteli ve daha seri yapabilen bir üretici yok. Ama biz geldiğimiz noktayı hiçbir zaman yeterli bulmuyoruz. Daha iyisini üretebilmek için sürekli yatırım yapıyoruz. Kürek, el arabası ve ağaçta daha yapacağımız çok şey var.

Daha önceden başka bir sektörde bir denememiz oldu, ancak daha o iş bozulmadan çok stratejik ve yerinde bir kararla o işten vazgeçtik, iyi ki de vazgeçmişiz. Bundan sonra bildiğimiz işi yapmaya devam edeceğiz. Yeni yatırımlarımız, mevcut ürünlerin çeşidini artırmaya ve niteliğini yükseltmeye yönelik olacak. Dünyanın gittiği nokta da zaten ihtisaslaşma yönünde. Hatta ülkeler bile ihtisaslaşıyor. Her ülke veya her şirket, her şeyi yapacak diye bir şey yoktur. Her kurum veya her devlet, en iyi bildiği, yaptığı işte uzmanlaşırsa daha rekabetçi olur diye düşünüyorum. Kamerayı Japonlar bizden daha kaliteli ve daha ucuza yapıyorlarsa bizim onlarla bu konuda rekabete girmemize gerek yoktur. Ancak biz de ülke olarak mesela tekstilde, tarımda çok iyi olabiliriz. Çoğu insan bize, 'Küreğin de fabrikası mı olurmuş' diyor, ancak kürek yapmak öyle kolay değildir. Gerek malzemesinin temini, gerekse işlenmesi pek kolay değil. 50 yıldır kürek yapıyoruz, ama daha yapacaklarımız var diyoruz. 20 yıldır da el arabası yapıyoruz. Kürekte tartışmasız lideriz, elarabasında da iddialıyız ancak el arabasında bazı bölgesel rakiplerimiz var.

Fikri TÜRKEL

Şirket Müşteriyle, Müşteri **CRM**'yle Ölçülür

Günümüzde hızlı büyüyen bütün dünya markalarının müşterilerle geliştirdikleri özgün projeleri var. Müşteri deyince en başta gelen sistem CRM. Ayrı uygulamalar ve tanımlar olması normal ama, konuyu insandan bilişim altyapısına, müşteriden şirkete ve ürüne yöneltildiği ölçüde amacından uzaklaşmış olacaktır.

Mahalli seçimler öncesi, başta kamuoyu araştırma şirketleri dahil hiç kimse partilerin ve belediye başkan adaylarının oylarını tahmin edemedi. Neden? Seçmen ile müşteri arasında vazgeçilmez bir benzerlik vardır. Her ikisi de vatandaşın ta kendisidir. Seçmen tavrını oy olarak gösterirken, müşteri satın alma olarak belirler.

Tahmin önemli bir kriterdir ve kullanabilene kutup yıldızı gibi yol gösterir. Aksi halde, belirsizlikler hedefe ulaşamama ve vizyon oluşturamama sonucunu verir.

Niye tahmin edemiyorlar?..

Çünkü halkın içinde yaşamıyorlar…

Halkın sevdiği, nefret ettiği, yaşam biçimi, tepkisi, ekonomik gücü, trendleri, dünyaya bakışı, ekonomide satın alma refleksleriyle, siyasette de oy tercihiyle kendini belli eder.

CRM Enstitute Turkey tarafından organize edilen Sadakat Semineri'nde konuşan MCT Genel Müdürü Tanyer Sönmezer, halkın içinde yaşamayı birkaç madde ile açıyor:

- Müşteriye pencereden bakamazsın
- Yola çıkmadan satamazsın
- Hep şirkette oturamazsın.
- Sahaya çıkmadan müşterinizi tanıyamazsınız
- Islanmadan hedefi yapamazsın
- Kendini zorlamadan yükselemezsin
- Müşterin gibi yaşamadan öğrenemezsin
- Büyüklerin dünyasında müşteri ilişkilerinde zorluklar, öğrendiklerinizi başardıklarınızı gösterir."

İngiltere'nin ünlü Tesco perakende zincirinin Kipa'yı alarak Türkiye'ye gelişi neredeyse bir yılı buldu. Tesco'nun birkaç özelliği var. İnternet üzerinden en çok satış yapan perakende zinciri, en hızlı büyüyen markalardan biri ve en önemlisi CRM'i en etkin kullanan şirketlerin başında geliyor. Yani Müşteri İlişkileri Yönetimi'nde başarılı ve müşteri memnuniyetini en fazla sağlayan şirket. İşin ilginç yanı, Tesco müşterilerini artırmayı promosyonu azaltarak gerçekleştirmiş.



Günümüzde hızlı büyüyen bütün dünya markalarının müşterilerle geliştirdikleri özgün projeleri var. Müşteri deyince en başta gelen sistem CRM.

CRM popüler olduğu kadar eleştiri de alan bir sistem. Her şirketin neredeyse CRM anlayışı farklı. Ayrı uygulamalar ve tanımlar olması normal ama, konuyu insandan bilişim altyapısına, müşteriden şirkete ve ürüne yöneltildiği ölçüde amacından uzaklaşmış olacaktır.

Bu yüzden son zamanlarda CRM'nin ne olduğundan daha çok ne olmadığı üzerinde durulmaya başlandı. 6 ayrı şirket yöneticisin CRM tarifi alınsa, 6 ayrı tarif ortaya çıkacak. Kutsal Roma, İmparatorluğu tanımı gibi. Ne kutsal, ne Roma ne de imparatorluk. Çoğu zaman tarifler, şirkete akan menfaatlerdir ama müşteriyle ilgisi olmayan şeylerdir.

Eski müşteriyi elde tutmak, yeni müşteri bulmaktan beş kat daha ucuza mal oluyor. Müşteri değişken ve müşteri sayısınca davranış var. Her şeyin odak noktasındaki müşteriye daha iyi hizmet, verimlilik demek, bilançoda kâr demek.

Bu yüzden sadece Amerika'da şirketler, her yıl 180 milyon müşteri kaybediyor.



Ve gözardı edilen bir diğer gerçek şu: Müşteri satın almaları yüzde 20 arttığında şirketler yüzde 50'ye varan oranda karlılık kazanıyorlar. Başka bir ifadeyle anlatılırsa, müşteri alışveriş için geldiği mağazadan bir ürün fazla alsa, şirketin karlılığı yüzde 40 artacak. Çok bilinen bir gerçek var ki, diş macunu alanların yarısı diş fırçasını başka bir mağazadan alıyor.

Sadece ürün satışı mı etken karlılıkta? Müşteri duygu, ilgi ve yakınlık demektir. Birçok hizmet sağlandığı takdirde hiç ürün satışı olmasa bile yüzde 18 verimlilik artışı elde ediliyor. Bu müşteriyi tutmak, demek.

Artık güç müşterinin elinde. Global ekonomideki gelişmeler silahı müşterinin eline verdi.

Global ekonomide, şirketler için artık sonsuz sermayeler, kapalı kapılar ardında yaşanan ekonomi ve standart dışı ürünlerle rekabetsiz piyasalar yok. Rekabeti korumak için "yenileşme", "marka" ve "CRM" sürdürülebilir bir özellik arzediyor.

Yenileşme için büyük ve uzun soluklu araştırma-geliştirme bütçeleri gerekiyor. Teknoloji ürünlerinde ömür 6 aya kadar indi. Nokia, ayda 3 model çıkarıyor. İlaç firmalarının ürün bütçeleri milyar dolarları bulabiliyor. Gillette'in Mach3 serisinin Ar-Ge bütçesi 750 milyon dolar. Bu sermayeyi her şirketin bulması mümkün değil.

Marka olma süreci de Ar-Ge'den farklı değil. Marka global bir konsepttir ve uzun soluklu bir vizyon neticesinde ortaya çıkıyor. Yoğun bir bütçe ve geniş bir organizasyonla varlığını sürdürebiliyor. Yeterli bütçe olsa bile, zihinlerde ve pazarda sınırlı sayıda markanın ayakta kalması mümkün.

Rekabet dinamiği açısından şirketlerin vazgeçilmez sermayesi CRM'dır. Yani Müşteri İlişkileri Yönetimi.

CRM'ın uygulamasına yönelik bir tanım var:

Anneler günü için çiçekçiye gidiyorsunuz. Kartınızı uzatıp, annenizin adresini verip bir çiçek alıyorsunuz. Çiçekçi bu hizmeti yerine getiriyor ve çiçeği annenize ulaştırıyor. Ama ajandasına isminizi ve annenizin adını adresini kaydediyor. Bir yıl sonraki Anneler Günü yaklaştığında sizi arayıp, annenize çiçek göndermek isteyip, istemediğinizi soruyor. Siz de severek bunu kabul ediyorsunuz. Eğer hizmetlerinden memnun kalırsanız doğum günü, tebrik ve diğer çiçek hizmetlerini de ona veriyorsunuz. Çiçekçi bu sefer bir değil birkaç tane çiçek satma şansı buluyor ve o bilgileri de kaydediyor.

Günün birinde çiçekçiliği bırakıp pastane, kuyumcu veya başka bir işyeri açsa; o bilgiler işine yarar mı? Kesinlikle… İşte Müşteri İlişkileri Yönetimi'nin temel felsefesi.

Her müşterinin bir davranış biçimi var ve bu bilgiler en büyük sermayedir. CRM sistemi, müşterinin algılarına vakıf olma becerisidir. Modern iletişimin vazgeçilmez kuralı burada da dikkati çekiyor: Ne söylediğin değil, müşterinin ne algıladığı önemli. Sunulan ürün ve hizmet, müşterinin algısındaki izdüşümleri nedir? Müşterinin hangi ihtiyacına, satın alma güdüsüne, duygusuna cevap niteliği taşıyor?

Müşteri Sadakati Matriksi'ni geliştirmiş olan İsveçli Stig Jorgensen, seminer vermek için İstanbul'a geldiğinde Kapalıçarşı ve Mısırçarşısı'nı geziyor. İlk dikkatini çeken nokta; satıcıların "daha ucuz" diye bağırmaları. Hele altın, mücevher, halı, antika , havyar gibi şeylerin bu sloganla satılmasına şaşıyor. "Havyar pahalı bir şey olmalı, ben alacaksam pahalısını tercih ederim" yaklaşımı gösteriyor.

Jorgensen'den bahsedince, onun CRM'a yaklaşımını da ifade edeyim. Müşteriler hakkında uyguladığınız verileri nasıl artırabilirsiniz. Ve elde edilen verileri müşteri sadakatine nasıl yönlendirilebiliriz. Sadakat önemli. Çünkü sadakat noktasında yüzde 2'lik bir olumlu gelişme, şirketin karlılığında yüzde 6 civarında bilanço düzeltmesine karşılık geliyor.

Son yılların en popüler CEO'larının başında gelen General Electric'in başkanı Jack Welch'in bir sözü manidardır: "Müşteri sadakati, çalışan sadakati ve nakit şirketlerin vazgeçilmez üç varlığıdır"

Müşteri sadakati, müşteri odaklı liderlik, müşteri odaklı hizmet gibi kavramlarla gelen sistem, bilgisayar altyapısıyla sınırlı kaldığı zaman bir anlam ifade etmiyor. CRM bir yazılım değildir. Önemli olan müşteriye güç vermektir. Müşteri bir av hayvanı olmak istemiyor. Bu noktada Amerikalı CRM uzmanı Frederick Newell, "CRM değil CMR" yani müşteri ilişkileri yönetimi değil müşteri yönetimi ilişkisi kavramını tavsiye ediyor. Yani müşteriyi iş hedefleri noktasında kullanma yerine her şeyi müşteri için düzenlemekten bahsediyor.

"İşimizi müşteri için ayarlamalıyız" diyen Newell, şöyle devam ediyor: "Her şeyi müşterinin eline vermeliyiz, müşterinin benzersiz işlerini ayarlamalı, yetkiyi ona vermeliyiz."

Yine de, teknoloji hayatın bütün ünitelerine girdiği gibi CRM'de etkisini gösteriyor. GE, 8 milyon müşterisini bilgisayara yüklemiş durumda. Firestone, 30 milyon otomobil sahibini veri tabanına eklemiş. Amaç müşterinin cüzdan payından daha fazla istifade etmek. Bu araştırma sonucunda hedef kitlenin 4-5 yıl yaşındaki araba sahiplerine odaklanılmasının daha fizıbıl olduğunu belirlemiş. Eğer ilişkide başarı sağlanırsa, lastik sektörü 15 milyar dolar verimli hale gelecek.

Yakınlarda dünyanın en popüler şirketlerinden olan Starbucks'un Avrupa ve Asya başkanına şunu sordum: "Kahvenizin tadıyla tanıtımınızı yapıyorsunuz ama, olağanüstü bir tat yok ortada. Sizin sırrınız ne?". "Tutku" dedi. Çalışanımızla, müşterimizle bir konsept oluşturuyoruz, bir bağımlılık sunuyoruz. Bunun içinde kahve tadı, mekan, hizmet anlayışı ve hepsinin ötesinde çalışanların inancı var". Starbucks, ev ve iş yerinden sonra üçüncü adres olma iddiasında. Sabahleyin bir kahve içenin akşama kadar oturup kalabileceği mekanlar oluşturuyor. Her mekanına kablosuz internet koyma kararı aldılar. Biz zannediyoruz ki, kahve içmeye gidiliyor Starbucks'a ama oluşturulan tutku bizi oraya çekiyor. Bu yeni müşteri tipini ve şehir hayatının sırrını bilmekle çok ilgili. Bunu çalışanlarına öğretmek için yoğun bir eğitim programı uyguluyor.

Tesco ile birlikte dünyanın en iyi müşteri memnuniyeti veren şirket seçilen Boots The Chemist, bütün çalışanlarını eğitmek için 6 aylık bir program uyguluyor.

8 Adımda CRM

CRM Uzmanı Frederick Newell, müşteri ilişkileri yapılanmasında 8 adım öneriyor.

1. Farklı düşünmek: Bunun şirkete değil müşteriye nasıl faydalı olacağını düşünmek lazım. GE'de müşteriler yaşadıklarıyla yargılıyorlar şirketi. Değişiklikler de müşterilerin gördükleri oluyor çoğu kez. Daha fazla harcama eğilimi olan müşteriler için daha fazla ilgi geliştiriliyor.

2. Kıstas koymak, benchmarking oluşturmak.

3. Maliyet azaltmak değil, müşteri öz sermayesini artırmak:

Müşteri ilişkisi artmıyorsa, CRM'de başarılı değilsiniz.. GM'de 8 milyon müşteriyle ilişki kuruluyor. Buna rağmen diyorlar ki, "Biz bu işte iyi değiliz, düzeliyoruz".

4. İş stratejinizi değiştirin: Çağrı merkezi olmalı, sms, email kullanmak zorunluluk haline geldi. Ancak hangi konularda ilgili ise, o konuda email gönderin. Müşterilerin ne istediği sorulmalı. Palm Pilot, haftada 2 milyon müşterisine ulaşıyor. Müşteriye kaç mesaj istediği sorulmalı.

Kart sahipleri, kart sahibi olmayanlardan yüzde 300 daha fazla harcama yapıyor. İlaç sektöründeki bir şirketin yaptığı araştırmada, reçete ile ilaç alanların üçte biri zamanında ilacı kullanmadığı tespit edilmiş. İnteraktif bir ilişki sayesinde, reçeteye göre daha sık kullanmaya başlamışlar. Yapı değişmeli, bu durumda en tehlikeli 4 kelime çıkıyor değişim isteyenlerin karşısına: "Yıllardır bunu böyle yapıyoruz"…

5. İnsanlar bundan nasıl etkilenecek:

6. Müşteri ihtiyaçlarını analiz etmek: Çağrı merkezini proaktif hale getirmiş bir şirket, müşterinin isteğine bağlı olarak ayda 100 bin teklif almış, 15 bin satış artışı meydana gelmiş.

7. Hatalı bir süreci otomatik hale getirmeyin. Önemli olan süreçleri doğru yapmak. Yeni süreçleri hemen uygulamaya sokmayın.

8- CMR'ı bir IT olarak görmeyin: Tüketiciler, üründen ziyade, yeni bir düşünce biçimi görmek istiyor. Müşterilerle ilgili yeni bir ölçü taktiği kullanılmalı.

Bütün bu telaşlar niye?

Eski müşteriyi elde tutmak, yeni müşteri bulmaktan beş kat daha ucuza mal oluyor. Müşteri değişken ve müşteri sayısınca davranış var. her şeyin odak noktasındaki müşteriye daha iyi hizmet, verimlilik demek, bilançoda kar demek.

Yeni dünyanın ekonomik rekabeti içinde CRM, vazgeçilmezlik şiddetini artırıyor. CRM ile birlikte literatürümüze pek çok kavram ve kelime giriyor. Çapraz satış, müşteri bağlılaştırılması, öğreten ilişki, müşteri değeri, birebir ilişkisi, Pareto kuralı, müşteri payı gibi. Ama CRM bir kavramlar topluluğu değil onun da odağında insan var. İnsanın yeniden keşfi de denebilir.

Olcay YAZICI
olcay@ekocerceve.com

Aşkla Ateşin Buluşması

Geleneksel sanatlarımızdan çinicilik, ihtişamlı dönemini 16. yüzyılda İznik'te yaşadı ve literatüre "İznik Çinisi" olarak geçti. Batılılaşma özentisiyle birkaç yüzyıl ihmal edilen bu görkemli sanat, yeniden sihirli formülünü arıyor.

Her işin başı âşk. Hele sanatta bu vazgeçilmez bir unsur. Bu minval üzere, sanat aşkı ile gönül aşkını birleştiren, aşkın yakıcı ateşinde pişerek nadide sanat eserlerine imza atan çilekeş bir çift var: Nursen ve Güvenç Güven çifti. Geleneksel İznik çinisini orijinaline uygun şekilde günümüze taşıyan iki müstesna insan. Ayrıcı ahşap üstü kalem işi sanatında da farklı bir yere sahipler. Ünleri ülke sınırlarını aşan sanatkâr çiftle gerçekleştirdiğimiz estetik sohbeti beğeneceğinizi umarız.

Çini kelimesi, etimolojik olarak nereden, hangi dilden geliyor. Çince'yi çağrıştırıyor biraz?

Haklısınız, çini kelimesi, "Çin'den gelen" anlamında kullanılıyor kitaplarda... Peki, çininin isim olarak kökenini keşfettikten sonra, İznik Çinisine geçersek, bu çini ne zaman, hangi yüzyılda başlamış ve öteki çinilerden ayırt edici özelliği/özgünlüğü nedir? Çini denilince, tabii ki günümüzde İznik çinisi akla gelmektedir. Bunlara eski zamanlarda, Osmanlı döneminde, hatta Cumhuriyet öncesine kadar bunlara "kâşi" deniyordu. Gelişimini kısaca özetleyecek olursak, Türklerde, yani Selçuklu döneminde düz renkli, lacivert, beyaz, turkuvaz renkli, mozaik çiniler görülmektedir. Osmanlılara geldiğimiz zaman, ilk çok renkli ve desenli çini Yeşil Türbe ve Yeşil Cami'de başlıyor. Semerkant'tan, Padişahın emriyle Muhammed el-Mecnun isimli bir çini ustası getiriliyor. Sarayın Baş Nakkaşının himayesinde çok renkli ve desenli çinicilik böylece başlamış oluyor. Bu teknik, renkli sır tekniği dediğimiz bir tekniktir. Sır ve renk bir arada uygulanır. O dönemlerde fazla mimarî yapı olmadığı için, Muhammed el-Mecnun'un yanında yetişen Türk çini ustaları çevre illere dağılıyorlar. Zamanla İznik'e yerleşiyorlar. Daha sonra İstanbul'un fethi ile İstanbul'a geliyorlar. Edirne'ye yerleşenler de var.

Bugün İznik tekniği dediğimiz teknik, sır altı tekniğidir. Bu teknikte, İpek Yoluyla Çin'den gelen porselenlerin de büyük rolü var. Özellikle 15. ve 16. yüzyılın ilk yarılarında sarayın büyük desteğiyle çini ustaları, çini sanatkârları bu tekniği daha da geliştirmeye çalışmış. Bugün İznik Çiniciliği dediğimiz ve dünyanın hayran kaldığı çinicilik, Sarayın desteğiyle özellikle İstanbul'da geliştirilmiştir. İznik'teki atölyelerde, İstanbul'daki atölyelerde yoğun bir şekilde çalışılmaktadır.



İznik çinisi her yönüyle çok farklıdır. En önemli özelliği ise, yüzyıllarca bozulmadan aynı şekilde kalabilmesi, özelliğini ve güzelliğini asla yitirmemesidir. Sağlamlığıdır. Desenin işlendiği, astar dediğimiz malzeme çök önemli bir malzemedir. Gerek üzerine konulan boyalar, gerek en son üzerine çekilen sır, çök özel bir malzemedir.

Yabancı Hayranlığı

Daha sonra, maalesef Osmanlı'nın duraklama ve gerileme devirlerine bakıldığı zaman, özellikle 17. yüzyıl başlarında yabancı hayranlığı başlıyor ve kendi sanatımıza karşı ilgi giderek azalıyor. Diğer sanat dalarında olduğu gibi, çinicilikte de, gerilemeye başlıyor ve bir müddet sonra büsbütün bitiyor.

Peki bu talihsiz estetik zevk değişikliği ve yabancı hayranlığı ülkeyi istilâ edince, çininin yerini ne aldı?

-Çininin yerini, 18. yüzyılda Avrupa'dan gelen porselen çeşitleri alıyor. Duvar karoları falan bu özentinin uzantıları sayılabilir. Mesela Yıldız Sarayını süsleyen çiniler hep Avrupa'dan gelmiş. Hem tenkit olarak onlara özgüdür, hem de üzerlerindeki desen ve motifler bakımından yabancı kültür ürünü oldukları hemen fark edilir. Türk-İslâm sanatıyla hiçbir ilgisi olmayan çalışmalardır bunlar.



Sanat aşkı, bir mektepliyle, bir alaylıyı aynı çizgide buluşturdu.

İznik çinisinin özgün özelliği, teknik zorluğundan mı, terkibindeki faklılıktan mı kaynaklanıyor?

İznik çinisi her yönüyle çok farklıdır. En önemli özelliği ise, yüzyıllarca bozulmadan aynı şekilde kalabilmesi, özelliğini ve güzelliğini asla yitirmemesidir. Sağlamlığıdır. Desenin işlendiği, astar dediğimiz malzeme çök önemli bir malzemedir. Gerek üzerine konulan boyalar, gerek en son üzerine çekilen sır, çök özel bir malzemedir. Bu terkibin kimyası daha sonra yeniden araştırma mevzuu olmuştur. Hatta 18. yüzyılda yine padişahlığın desteğiyle Edirnekapı'daki Tekfur sarayında çini atölyeleri kurularak, İznik çinisi yeniden canlandırılmaya çalışılmıştır. Fakat aynı ölçü pek tutturulamamıştır. Hocaların dediğine göre, Yıldız Porselen Fabrikasının kuruluş amaçlarından biri yine İznik çiniciliğini canlandırma hareketidir. Ne var ki, o özgün teknik yine tutturulamıyor.

İznik Çinisi'nin Dirilişi

1960'lı yıllarda, benim hocam olan dünyaca ünlü çini ustası Faik Kırımlı bu tekniği ve diğer bütün çini tekniklerini de en iyi bilen yegâne kişidir. İşin teorisini öğrendikten sonra kurduğu çini atölyesinde yıllarca yap-boz-dene metodu ile bu sanatı aslına uygun şekilde yeniden dünyanın gündemine getirmiştir. Kırımlı, bütün dünyaca tanınan ve eserleri bütün yabancı müzelerde bulunan önemli bir şahsiyet konumuna geliyor böylece.

Tam bire bir İznik çinisi midir, tekrar oluşturulan terkip?

Yüzde yüz ayıdır demek belki fazla bir iddia olur, fakat yüzde 95 aynıdır denilebilir. Kaldı ki, bu teknik yüzyıllardır ve hâlâ daha bütün dünyada araştırılmaya devam etmektedir. Japonlar, Amerikalılar, Yunanlılar bu araştırmaları sürdüren başlıca ülkeler arasındadır. Çeşitli üniversiteler ve bilim kurulları hâlâ araştırmalarına devam ediyor. Fakat hiç biri henüz Faik Kırımlı'nın kullandığı tekniği bulamamıştır.

Siz, Faik Beyden aldığınız formül üzere çalışmalarınızı sürdürüyorsunuz...Kaç yıldır bu sanatla uğraşıyorsunuz ve yolun neresindesiniz?

Biz çiniciliğe 1995 yılında başladık. Fakat farklılığımız şuradan kaynaklanıyor, ben nakkaşım. Eşim de, geleneksel Türk sanatlarından kalem işleri ve restorasyonla ilgileniyor. Yani sanatın diğer türlerinde epey mesafe kat etmiş kişiler olarak başladık, çini sanatına. Yaklaşık 20-25 sene İznik çinileri ile iç içe yaşadık. Edirne Selimiye Camii, Rüstem Paşa Camii, Sultanahmet Camii gibi dünyaca ünlü camilerin restorasyonunu yaparken, çini sanatı ile hemhal olduk. Her gün, saatlerce onlara dokunduk, onları sevdik, dost olduk. Desenlerin kopyalarını aldık, yeniden desenler çizdik.

Eşinizle tanışmanız da, bu vesileyle oldu galiba?

Evet. Mimar Sinan'ın en büyük eseri olan Edirne Selimiye Camiinin restorasyonu sırasında, bundan tam 20 sene önce yani 1983'te tanıştık.

Aşkla, Ateşin Buluşması

Sanat, aynı zamanda bir aşkın doğuşuna vesile oldu yani?

Evet...Aşk her işin olduğu gibi, bu işin de temelinde, tabiatında var.

Zaten sanatı, aşkla ateşin, güzellikle çilenin buluşması diye tarif edebiliriz sanıyorum?

Biz, eşimle birlikte sadece çiniyi değil, diğer sanat türlerini de aynı felsefe, aynı duyuş ve aynı titizlikle yaptığımız için belli bir yere gelebildik. Özellikle Selimiye gibi bir şaheserin restorasyonunda bulunmak, o mânevî havayı solumak ve geleneksel sanatlarımızla duyduğumuz gurur bizi bir yere taşıdı. O ekipte 20-30 kişi vardı, Fakat biz iki kişi çok farklı bir boyutta idrak ediyorduk geçmişin sanat sırrını. Bu sanat şaheserler hangi düşünce ile ve nasıl yapılıyordu, bu konuda derinlemesine kafa yorduk. O kutsal ilhâmı yeniden yakalamaya çalıştık. Bizi birleştiren biraz da bu aşkın metafiziği oldu...

Selimiye gerçekten kelimelerin ifade ettiği mânâ boyutunu aşan uhrevî bir güzellik âbidesi. Mimar Sinan için yıllar önce bir yazımda "Taşın şiirini yazan adam!" demiştim. Selimiye gerçekten Fuzûlî'nin bir gâzeli gibidir: Ne bir hece (taş) fazla, ne bir hece (taş) eksik. Tam olması gerektiği gibi. Bu şaheser için bir Batılı, "Selimiye, ebedîyen var olsun diye, cam fanus içinde muhafaza edilmeli!" demiş.

Ne dense yeridir: Selimiye, o kadar muhteşem ve müstesna bir sanat şaheseri. Bize yıllardır sanat için yetenek gerekli diye öğrettiler. Fakat sadece yetenek yetmiyor, işin aşkına ve ruhuna da sahip olmak gerekir. Akılla yetenek de tek başına müessir olamıyor, araya çok önemli üçüncü bir unsur girmeli ki, işte onun adı âşktır. Yoksa, taştan bina yaparsınız ama, sizin deyiminizle "taşın şiirini" yazamazsınız. Mükemmelliği yakalayabilmek için, işin içine aşk ve sezgi girmeli; sanat eserine ruh üfleyecek bir ceht içinde olunmalı. Şahesere imza atmanın sırrı burada...



Hat Yazılı Çini

Gelenekten Geleceğe

Fikir ve edebiyat eserlerinde olduğu gibi, yaptığınız iş geleneği geleceğe taşımak. Bu yönüyle bir misyonu yerine getiriyorsunuz. Bu geleneğin yeni nesillere intikali için neler yapılmalı?



Karanfilli Çini

Yıllardır bu sanatın içindeyiz ve dilimiz döndüğünce de söylüyoruz. Modern ve çağdaş lafları çokça kullanılıyor. Önce bu geleneksel sanatlarımızı layıkıyla yapabilmek lâzım. 16. yüzyılı niçin hep vurguluyoruz? Sanatın en yüksek, en muhteşem dönemi olduğu için. Tabii ki bunun sebebi var. Bir kere Kanuni Sultan Süleyman devri, Mimar Sinan'ın dünyayı hayran bırakacak şaheserleri vücuda getirdiği bir devir.

Devletin bütün müesseseleriyle yüksek ve ihtişamlı olduğu bir dönem. Sanatın bu kadar incelerek, estetik zevkin zirvesine tırmanması tesadüfî değil...

Evet, genel bir yüksek kültür söz konusu. Osmanlı devletinin en güçlü olduğu devir. Kendinden emin, kendi kültürüne güveni olan bir devlet. Ne zaman ki, yabancı hayranlığı bir kurt gibi düşmüş devlet ricâlinin beynine, işte o zaman kendi kültüründen, kendi estetik zevkinden uzaklaşmalar başlamış. 18. yüzyılda dışarıdan yüzlerce kişilik kadrolar halinde mimarlar, mühendisler, kalem işleri yapan sanatkârlar, ressamlar, heykel tıraşlar, restorasyon ustaları falan davet edilmiş. Hatta camileri bile yabancılara yaptırmaya başlamışlar. Şükür ki, yeniden kendi sanatımıza, kendi kültürümüze dönüş başlamıştır. Fakat bu gayretler yeterli değil. Geleneksel sanatlarımız topluma daha sürekli ve daha ilmî olarak anlatılmalı, aktarılmalı ve ebediyen yaşatılmalıdır. Çünkü toplumlar ancak kendilerine özgü sanat eserleriyle değer ve itibar kazanır.

Gelenek, yüzyıllara direnen güzellikler bütünü. Kavramı ısrarla sadece, olanı muhafaza etmek anlamında kullananlar yanılıyor. Kökle bağları kopararak ille de modernlik diye tutturmak pek alkışlanacak bir hareket olmasa gerek?

Geleneksel sanat, klasik sanat dendiği zaman, üzerinde ince ince uğraşılmış sanat demektir. Bu tür sanatla uğraşmak, uzun soluklu estetik bir çile olduğu için, günümüz insanına zor geliyor. Ne yapıyor, kolaya kaçıyor ve yaptığı işe modern sanat adını veriyor. Biraz da popüler kültürün tesiriyle, klasik sanatlara küçümseyen gözle bakıyor. Çağdaşlık, modernlik yaftası ile sığlığı gizlemeye çalışıyorlar. Oysa, mükemmelliğe kısa yoldan, kolay yoldan ulaşmak mümkün değil. Çünkü


Karanfilli Çini

sanat sadece bulunduğu toplumu değil, bütün dünyayı etkileyen bir güce sahiptir. Gelenek öyle kolay oluşmuyor. Bu saha önce ahlâk ve edep isteyen bir sahadır.

Ahşap Üstü Kalem İşi

Çinicilik dışında da, çalışmalarınız var. Biraz da onlardan bahseder misiniz?

Çiniyle birlikte şu anda devam ettiğimiz, ahşap üstü kalem işi dediğimiz çalışmalar var. Bunlar özellikle Mimar Sinan'ın eserleri üzerindeki restorasyon çalışmalarıdır. Hünkâr Mahfili, Müezzin Mahfili, cami tavanları gibi göze yakın mesafelerde ahşabın üzerine altın varaklı, rölyefli, kabartmalı çok ince çalışmalar gerçekleştiriyoruz. Bunun yanında, bize ait desen ve kompozisyonlarla yeni yapılan camilerin iç tezyinatını, tavan süslemelerini de yapıyoruz.

Ülke dışındaki sanat çalışmalarınız ne merkezde?

Amerika'nın Los Angeles şehrinde, Suudi Arabistan Kralının yaptırdığı caminin kalem işlerini yaptık. Bu modern tarzdaki camide kalem işi yanı sıra özel bir vitray çalışmamız da oldu. Modern dünyanın öncüsü sayılan Amerika'da, geleneksel sanatlarımız çok büyük bir ilgi gördü. Yerel basın çalışmalarımıza yer verdi, televizyonlar çekim yaptı. Daha sonra, Bahreyn'de bir caminin kalem işlerini yaptık. İslâm Sanatlarında Türkiye'yi temsilen katılımlarımız oldu. Konferans ve dia gösterileriyle bu sahadaki çalışmalarımız devam ediyor.

Geçtiğimiz aylarda Unkapanı Tekel Sanat Galerisinde bir sergi açtınız. Kaçıncı serginiz oldu?

Çok fazla sergi açamadık doğrusu. Çünkü yaptığımız sanat çok zor ve uzun zahmetler isteyen bir sanat. Özellikle çini, çetin bir sanat. Her çini ateşten sağlam çıkmıyor. Eserlerin taşınması, sergilenmesi de zor. Fakat bundan sonra sergilere ağırlık verme düşüncesindeyiz.

Çiniciliği Canlandırma Projesi

Çini sanatında böyle bir risk de var değil mi? Bir nevi ebru sanatı gibi. Emek veriyor, çile çekiyor ve eserin kaderini ateşin hükmüne emanet ediyorsunuz? Fakat neticede, istediğiniz rengi, arzu ettiğiniz güzelliği bulamayabiliyorsunuz?

Şüphesiz öyle. Hatta ebru sanatında hakimiyet daha fazladır. Arzu ettiğiniz bir deseni kısmen tutturma şansınız var. Çinide bu şans çok daha az, kaybetme riski ise çok daha fazla. Bu çileyi şöyle özetlemek mümkün: Çinici, 400 yıldır aranan asıl rengi/tonu bulmaya çalışan kişidir.

Eşimle birlikte, Eyüp-Haliç çiniciliğini yeniden canlandırmak için bir proje hazırladık. Sadece çini olarak değil, diğer geleneksel sanatlarımızla birlikte, yüz yıllardır gelenekten kopmadan devam eden sanatların tekrar ihyası için gönlümüzde böyle büyük bir proje var. İlgililere duyurulur...

Genç nesilden bu sanata ilgi duyanlar, ne yapmalılar, nereden başlamalılar?



Bu konuda zaman zaman talepler oluyor. Bunun nasıl olması gerektiğini söylüyoruz. Diyoruz ki, bu sanat 400 yıldır hakkıyla yapılamıyor. Yegâne yapan bizleriz. Bizler de buraya büyük çileler çekerek geldik. Eğer bu sanat gönül vermek istiyorsanız, bu çileli sürece talip olacaksınız. Oysa gençler, özellikle eserin son hâlini görüp, uzun ve yorucu yolu yürümeden, çileye katlanmadan hemen sonuca ulaşmak istiyor.

İznik çiniciliğinin geliştirilmesi için, devlet desteğine ihtiyaç var mı?

Sürekli söylüyoruz, 16. yüzyılda eğer çinicilik zirveye ulaşmış bir sanat türü olmuşsa, bu sarayın desteği sayesindedir. Hatta 18. yüzyılda Saray bu sanata destek verdiği halde İznik çinilerinin tam orijinalleri değil, kötü örnekleri yapılabilmiş. Oysa biz bugün orijinallerine en yakın örneklerini yapabiliyoruz. Çarkımızı kendi hâlimize döndürmeye çalışıyoruz. Eğer destek görseydik, bugün geldiğimiz nokta şüphe yok ki, çok daha ileri bir seviyede olurdu. Yurtdışında büyük bir rağbet görüyoruz, fakat ne yazık ki yurdumuzda aynı ilgiden söz etmek mümkün değil.

Sanat Aşkı, Mektepli İle Alaylıyı Birleştirdi


Karanfilli Çini

Yaptığınız işi, estetiği, sanat inceliği ve sabır gerektiren çilesiyle nasıl tarif edersiniz?

Zor bir soru. Aslında branşım İç Mimarlık, Endüstri Tasarımıydı. Fakat herhalde o çağdaşlık denilen şey benim yapımda pek yokmuş ki, daha çok geleneksel sanatlara ilgi duydum. O dünyanın güzellikleri beni kendine çekti. Birtakım kurslar sayesinde bu sanatla tanıştım. Mimar Sinan Üniversitesinde okurken, bir ara Geleneksel Türk Sanatları Bölümü açıldı. Bu bölüme devam ettim. Hat, çini, tezhip, minyatür, halı, kilim, kumaş desenleri gibi sanat türlerinin hepsini aynı ağırlıkta görerek, oradan mezun oldum. Hatta Yüksek lisansımı orada yaptım. Her işte olduğu gibi bu sanatta da, asıl itici güç, tabii ki âşk...Çileli fakat güzel bir uğraş.

İşin Hikmeti Aşkta

Genç bir üniversiteli bayan olarak, sizi modern sanat yerine, geleneğe yönelten iç eğilimler nelerdi?

Bu sahanın üstadı sayılan rahmetli Süheyl Ünver hocanın Geleneksel Türk Sanatları Kursları vardı, bu konuda sohbetleri olurdu, onlara devam ettim. Bunun üzerimde tesiri çoktur. Kalem işlemeleriyle cami süslemeleri yapanlara özenirdim. Günün birinde bir gazetede ilan gördüm. Edirne Selimiye Camiinin restorasyonu için kalemkâr aranıyordu. 80'li yıllardı. Gittim, bu işe talip olduğumu söyledim. Önce, çalışacağın mekânı git gör, dediler. Zor bir iştir cami restorasyonu. İskeleye çıkabilecek misin? Yadırgadılar biraz. Çünkü o yıllarda kalem işini meslek edinen bayan pek yoktu. Camiye gittim, kolayca iskeleye çıktım, hemen işe adapte oldum. Bu işi yapabileceğime kanaat getirdiler. Kısmetmiş, böylece çalışmaya başladım.

Eşinizle tanışmanız bu caminin restorasyonu sırasında oldu. Siz bir mektepliydiniz, eşiniz ise alaylı. Fakat sanat âşkı, sizi birbirinize yakınlaştırdı...

Evet, orada çalışanlar arasında eşim de vardı. Birlikte uzun zaman çalıştık. Sonra dediğiniz gibi sanat aşkından, frekansımız tuttuğu için olacak bir gönül birliğine yol açıldı. Selimiye restorasyonunun hayatımızda böyle güzel bir vesilesi, güzel bir hatırası da var. Vakıflara bağlı bir şirketteydik. Selimiye Camiinin restorasyonundan sonra Sultanahmet Camii restorasyonuna başladık.

Şair gibi, ressam gibi, işinizden estetik bir zevk alarak mı yapıyorsunuz mesleğinizi?

Büyük bir zevk alarak yapmadayız işimizi. Tabii, bu işi uzun zaman sürdürmemizde eşimin de aynı mesleği yapması etkili oldu. Özellikle yurtdışına gittiğimizde, yabancıların ilgisini çeken bizim karı-koca olmamızdı. Aldığımız işi birlikte göğüslememiz onlara çok ilginç geliyordu. Çünkü Batıda, Türk aile bağları gibi mânevî bağlar yok. Eşlerin çoğu zaman yatak odaları, zevkleri bile ayrı. Eşimle aramızda doğaçlama bir iş bölümü var. Birbirimizi tamamlıyoruz. Çünkü, amaç ve ideallerimiz aynı...

Bütün sır, bütün hikmet aşkta... Aşk olmayınca hiçbir işin derinine varmak mümkün değil.

Sanatımızı icra ederken birçok olumsuzluklarla da karşılaşıyoruz. Fakat bunlar bizi yıldırmıyor. Kalıcı bir sanat eseri ortaya koyma aşkı, kişiye her zorluğu sevdiriyor. Bunun adı da, dediğiniz gibi "sanat aşkı" olmalı. Pekalâ biz de seramiklerin üzerine desen çalışabilirdik. Fakat bunu yapmadık. Atadan, gelenekten gelen sanatı yeniden canlandırabilmek için çileye talip olduk. Eğer şan-şöhret ve para peşinde olsaydık, yurtdışında kalabilirdik. Fakat biz ülkemizde kalmak ve kendi kültürümüze, kendi sanatımıza hizmet etmek istedik. Çünkü İznik Çinisi bir bakıma bu ülkenin kimlik imzasıdır. Genç nesle bu şuuru, bu estetik idraki, bu geleneği aktarmayı kutsal bir görev addettik.

Kadir ABALI
kadir@ekocerceve.com

1. Aile İşletmeleri Kongresi Yapıldı

İstanbul Kültür Üniversitesi (İKÜ) tarafından 17-18 Nisan tarihleri arasında, "1. Aile İşletmeleri Kongresi" düzenlendi. Ceylan Otel'de gerçekleştirilen kongrede Türkiye'den 25 ayrı üniversiteden 60 öğretim üyesi ile yabancı bilimadamları, aile işletmelerini enine boyuna tartışırken konuyla ilgili olarak iş dünyasından da deneyimler aktarıldı. Kongre tebliğleri, 874 sayfalık, "Kongre kitabı"yla kalıcı hale getirildi. 1. Aile İşletmeleri Kongresi'ni gerçekleştiren İKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Tamer Koçel, kongrenin önümüzdeki yıllarda da düzenleneceği bilgisini verdi. Kongre tebliğcileri arasında yeralan MÜSİAD Genel Sekreter Vekili Nihat Alayoğlu, aile şirketlerinde çocuklar arası çatışmaların önlenebilmesi için ebeveynlerin çocuklarına adil davranmasının şart olduğunu vurguladı.



Şah İnn Club Karaburun'a Bayan Genel Müdür



Kamer Holding iştiraklerinden olan Antalya'daki Şah-İnn Club Karaburun, 2004 turizm sezonuna iddialı hazırlanıyor. Altyapısında bir takım yenilikler yapan ve programını zenginleştiren tesislerin Genel Müdürlüğüne Ruhat Ülgen getirildi. Son iki yıldır kurumun Pazarlama ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü'nü yürüten Ruhat Ülgen, yeni dönem hizmet parolasını, "Mutlu çalışan, mutlu müşteri" olarak açıkladı. Turistlerin tesislerine mutlu olmak için geldiğine dikkat çeken çiçeği burnunda Genel Müdür Ruhat Ülgen, "Turistik tesislerin altyapısı üç aşağı beş yukarı hemen hemen aynı konforu sağlıyor. Dolayısıyla turisti mutlu eden altyapıdan öteye o ortamdan aldığı pozitif enerjidir. Mutluluğun kaynağı pozitif enerjiyi verecek olan da çalışanlardır. Psikologlar, 'Kendisi mutlu olmayan bir insan, başka birisini mutlu edemez' diyorlar. Eğer sizin çalışanınız mutlu değilse, onun müşteriye mutluluk verecek bir hizmet sunması mümkün değil. Bu nedenli biz, yeni dönemin hizmet parolasını, "Mutlu Çalışan, Mutlu Müşteri" olarak belirledik. Öncelikle çalışanlarımızı mutlu edecek düzenlemeler yapacağız" diyerek yeni dönem hizmet öncelikleri konusunda ipuçları verdi.

Nurullah Öztürk, Kiler'den Ayrıldı

Yaklaşık birbuçuk yıldır Kiler Hipermarketleri Genel Müdürlüğünü yürüten Nurullah Öztürk, Mayıs ayı itibariyle bu görevinden ayrıldı. Ayrıldıktan sonra danışmanlık firmaları aracılığı ile bazı kurumlardan teklifler aldığını belirten Nurullah Öztürk, bir süre dinleneceğini ve okumak gibi kendini yenileme aktiviteleri yapacağını anlattı. Öztürk, çalışma tercihini kurumsal yapısı oturmuş şirketlerden yana kullanacağını kaydetti. Bu arada Nurullah Öztürk'ten boşalan Kiler Genel Müdürlüğü'ne Ankara merkezli Canerler Hipermarketleri'nden Nihat Özdemir'in getirildiği belirtildi.



"Beyin Gücü"ne Özel Sektör Teşviği

Dizayn Grup, 'beyin göçü'ne karşı 'beyin gücü'nü teşvik etmek amacıyla 2002 yılında başlattığı yarışmanın üçüncüsünü gerçekleştirdi. "Türkiye'deki yaratıcı beyinlere şans tanımak, projelerine sahip çıkmak, patent almalarını sağlamak" amacıyla düzenlenen yarışma, şimdilik enerji, ısı transferi, akışkan ve plastik şekil verme prosesleri olmak üzere 4 kategorideki başvurulara açık. Geçen yıl önerilen 100 projeden 4 tanesini destekleme kararı alan şirket yönetimi, söz konusu projeler için 2 milyon euro bütçe ayırmış. Dizayn Grup, her yıl net satışının yüzde 4'ünü AR-GE ayırıyor. Firmanın desteklediği 4 proje şunlardan oluşuyor:

- 1. Isı geçirgenlik katsayısı düşürülmüş yapı elemanı üretim metodu
- 2. Çevre dostu kombine enerji üretimi
- 3. Tarımda bütünleşik projeler
- 4. Jeotermal su taşımında kabuk önleyici sistem



"Aytaç Hanım"dan İlk Ders: Ne Yediğimiz Önemlidir!



Kurulduğu günden bu yana bütün üretimlerini "a kalite" standardında yapan Aytaç, yeni reklam filminde yediklerimize dikkat çekiyor. Ülkemizde, 1 yılda tüketilen, 100 bin ton sucuk, salam ve sosisin yüzde 55'inin merdivenaltı denilen sağlıksız koşullarda üretilmesine ve içinde et bile olmayan ürünlerden yapılmasına dikkat çekmek üzere hazırlanan filmin sloganı ise: "Ne yediğimiz önemlidir." Senaryosu Yılmaz Erdoğan tarafından kaleme alınan filmin yönetmeni de yine Yılmaz Erdoğan. Demet Akbağ ise, reklam filminin ana karakteri, okul aile birliği başkanı "Aytaç Hanım"ın yanı sıra, öğrenci velisi "Hediye Hanım"ı da canlandırıyor. Sucuk, salam ve sosisteki pazar paylarının yüzde 12 olduğunu belirten Aytaç Pazarlama Genel Müdürü, "Aytaç'ın kısa vadedeki hedefleri içerisinde ; DarFresh vakumlu et ürünleri ile kırmızı et ve hindi etinden füme-tütsülü-kaplamalı ürünler üretmek ve mevcut ürünlerimizde yeni çeşitler oluşturmak yer almaktadır. Orta ve uzun vadede ise Aytaç, fastfood zinciri oluşturmayı hedeflemektedir" dedi.

BURA'dan, "Kariyer Günleri"

Boğaziçi Üniversitelileri arasında dayanışma ve kaynaşmayı sağlamak üzere kurulan Boğaziçi Üniversiteliler Derneği (BURA), kuruluş hedefleri doğrultusunda etkinliklerini sürdürüyor. "Boğaziçi üniversiteli öğrenci ve mezunların bilgi, kabiliyet, ilgi ve değerlerine uygun bir alanda ve ortamda başarılı bir kariyer hayatına sahip olmalarına yardımcı olmak" amacıyla 19-23 Mayıs 2004 tarihleri arasında "BURA Kariyer Günleri"ni gerçekleştirdi. Mecidiyeköy'deki dernek merkezinde organize edilen program kapsamında iş ve üniversite dünyasından kariyer sahibi insanlar deneyimlerini anlattılar, gençlerden gelen soruları cevapladılar.



Organizasyonda MÜSİAD Genel Başkan Yardımcısı Hasan BÜYÜKDEDE de, katılımcılara deneyimlerini anlattı. Programda Şekib Avdağıç ve Nurdoğan Vural da sunum yaptı.

Adem ÖZBAY



Hiper Rekabet Stratejileri

Dr. Zeynel Şen
Şükrullah Dolu
MÜSİAD Yayınları
160 Sayfa

Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği (MÜSİAD), kotaların kalkacağı 2005 sonrasında Türk firmalarının nasıl ayakta kalabileceği konusunda bir yol haritası yayınladı. Dr. Zeynel Şen ve gazeteci Şükrullah Dolu tarafından, **"Hiper Rekabet Stratejileri"** adıyla hazırlanan kitap, MÜSİAD'ın 45. yayını olarak ilgililerin istifadesine sunuldu.

2001 yılında, "Hiper Rekabet Dönemi"ne dikkat çeken Peter F. Drucker, bu kavramı kullanma gerekçesini şöyle açıklamıştı; "Hepiniz işini daha da büyültmeye çalışıyor, her yıl yüzde 10 daha fazla büyümek için uğraşıyor. Birçoğunuzun bu yönde girişimleri var. Sadece siz değil, rakipleriniz de aynı şeyi yapmaya çalışıyor. Ancak, sizin içinde bulunduğunuz sektör, sadece yüzde 4 oranında büyüyor da olabilir. Yani, her şirket yüzde 10 oranında büyümeyi hedefliyor ve piyasa da ancak yüzde 4 büyüyorsa, o zaman gereğinden fazla imalat ve üretim vardır. Bu durumda fiyatlar düşer. Günümüzde piyasaların en belirgin özelliklerinden biri bu." Aradan geçen 4 yıl sonra Pricewater-houseCoopers (PwC) tarafından Dünya Ekonomik Forumu için yapılan ve İsviçre'nin Davos kentinde açıklanan gelecekle ilgili bir rapor, Drucker'ı haklı çıkardı. Çünkü rapor kapsamında görüşleri alınan dünyanın önde gelen bin 400 CEO'sunun gelecekle ilgili en büyük endişe kaynağını, "Hiper Rekabet" oluşturuyor. Geleneksel bütün rekabet kriterlerini alt-üst eden Çin'in dünya piyasalarındaki ağırlığını her geçen gün daha da artırması, CEO'larla birlikte Türk kamuoyu tarafından da endişeyle izleniyor. "Hiper Rekabet Stratejileri" kitabında; Dünya Ticaret Örgütü tarafından 2005 sonrasında tüm dünyada ticareti engelleyen kısıtlamaların kaldırılmasından sonra oluşacak çetin rekabete dikkat çekiliyor, Türkiye için 400 milyar dolarlık ihracat hedefinin gerçekleştirilebilir olduğuna işaret ediliyor ve hedefe ulaştıracak stratejiler şöyle sıralanıyor;

- Özgün Tasarımla Farklılaşma
- İhracat Evlerinde Kümelenme
- Sektörel e-pazaryerleri Oluşturma
- Stratejik Ortaklıklar Kurma
- Markalaşma.

Eyvah İş Görüşmesi

Ahmet Şerif İzgören
Hakan Yaman
Epsilon Yayınları
198 Sayfa

Hiçbir şeyden korkmadık dünyada, iş gö-



rüşmelerinden korktuğumuz kadar! Oysa mükemmel bir görüşme performansı sergilemek ve hak ettiğimiz o pozisyonları kapmak öyle kolay ki… Emerson, "İnsanın yarısı kendisi, diğer yarısı kendisini nasıl ifade ettiğidir." demiş. İş ararken kendimizi iyi ifade edebilmemizin sırrı da görüşmelere çok iyi hazırlanmakta saklı. Diyelim ki, iş görüşmelerinde çok iyisiniz; peki istediğiniz o pozisyon size uygun mu? İş aramaya başlamadan önce kendinize şu soruları sordunuz mu?: "Benim yeteneklerim nelerdir?", "Nasıl bir işte mutlu olurum?" ve "Nasıl kariyer istiyorum?"

Kitabın ilk bölümünde; kendinizi daha iyi tanımanızı ve size uygun kariyeri belirlemenizi sağlayacak bilgiler ve kapsamlı bir "Doğru İş Check-up'ı" var. İkinci bölümde ise; doğru işi bulmanıza yardımcı olacak tatkikler, görüşmelerde en çok sorulan sorular ve ayrıntılı yanıtları yer alıyor. Yerinize iş görüşmesine girmenin dışında, kimse de size bundan daha büyük bir iyilik yapmaz, bizden söylemesi...



İş'te Başarı

Ed: Figen Tahiroğlu
Hayat Yayınları
380 Sayfa

İş'te Başarı, insankaynaklari.com sitesinin içeriğinden yola çıkılarak hazırlanmış. Kitap, İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Öyküleri, Kariyer Basamaklarında Meslekler ve Sivil Toplum Kuruluşlarında Kariyer bölümlerinden oluşuyor.

Kitabın "İnsan Kaynakları Yönetimi" bölümünde, geniş deneyimlere sahip insan kaynakları profesyonellerinin ve akademisyenlerin insan kaynaklarında kariyer konusundaki görüşleri, insan kaynakları fonksiyonunun değişen rolü ve yetkinlikleri, stratejik liderlik ve yetenek yönetimi, liderlik yaklaşımlarına teorik bakış, iş yaşamında yönetici koçluğu, süreç yönetimi ve iyileştiril-

mesi konularındaki makalelerin yanı sıra şirket uygulamalarına yer veriliyor.

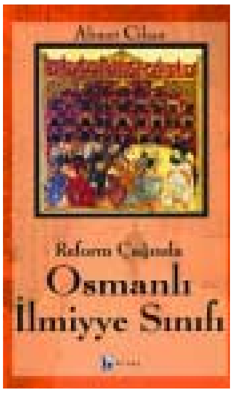
"Kariyer Öyküleri"nde ise müzik, tıp, medya, iletişim, spor, tiyatro, reklam ve dans gibi geniş bir yelpazede Cem Mansur, Ceyda Aydede, Çetin Gürel, Gülriz Sururi, İbrahim Mirmahmutoğulları, Mehmet Okur, Prof. Dr. Mehmet Öz, Nurcan Akad, Viki Habif ve Zeynep Tanbay'ın başarı öyküleri var. "Kariyer Basamaklarında Meslekler" bölümünde tiyatro, reklamcılık, endüstriyel tasarım ve fotoğrafçılık gibi meslekler, Yıldız Kenter, Dilek Türker, Haluk Sicimoğlu, Faruk Akbaş, Gültekin Çizgen, Prof. Dr. Mehmet Bayhan, Yaşar Saraçoğlu ve Yücel Tunca gibi profesyonellerin gözlerinden anlatılıyor.

Kurumsal sosyal sorumluluk kavramı ve bu kavramın Türkiye'de ulaştığı bilinç düzeyi, kurumsal sosyal sorumluluk konusunu ciddiye alan kurumların kazanımları, gönüllülük ve gönüllüleri yönetmek konularının işlendiği "Sivil Toplum Kuruluşlarında Kariyer" bölümünde Dr. Yılmaz Argüden ve İbrahim Betil'in yorumları yer alıyor.

Reform Çağında Osmanlı İlmiyye Sınıfı

Ahmet Cihan
Birey Yayıncılık
300 Sayfa

Osmanlı Devleti'nin son 200 yılı bir bakıma, batıda meydana gelen değişmeler karşısında alınan tavrın bir görüntüsüdür. Çeşitli sosyo-politik menfaat gruplarının düşünce, tavır ve eylem-



leri ile modernleşmenin başarı derecesi arasında bir bağlantı vardır. Bu gruplar içinde, geleneksel değerlerin taşıyıcısı ve temsilcisi olarak etkili bir rol oynamış olan ilmiye zümresinin tutum ve tavırları bu kitapta incelenmiştir. Prof. Dr. Baykan Sezer ve Prof. Dr. Mehmet Genç'in danışmanlığında hazırlanan kitapta ilmiye zümresinin klasik Osmanlı siyasi sistemindeki mevki ve rolünde, ele alınan dönemin başı ile sonu arasında müşahede edilen değişmelerle, reformların hızı, şümulü ve başarı derecesi arasındaki karşılıklı etkileşim ortaya konmaya çalışılmış.

Gülümsememek de Bir Sanattır

Altın Yayınları
224 Sayfa

Davranışlarımızı değiştirmeden yaşamımızı değiştirmeye çalışmak paslı bir yüzeyi boyamaya benzer. Bir süre sonra boyalar dökülür ve altından o paslı yüzey çıkar.

Oysa işimizi, eşimizi ya da kazanç düzeyimizi değiştirmeden kalıcı bir mutluluğa ulaşmak mümkün. Dr. Lee L. Jampolsky, Davranışsal İyileştirme Metodu olarak adlandırdığı on iki ilkeyi Gülümsemek de Bir Sanattır kitabında bizlerle paylaşıyor.

Bir dizi kısa ve bir o kadar güçlü öyküde; korkunun yerine sevgiyi, bencilliğin yerine paylaşmayı, öfkenin



yerine huzuru nasıl yakalayabileceğimiz anlatılırken, bu sayede hayata barış, güven ve mutluluk içinde sarılabileceğimiz de öğretiliyor.

CRMpro / The Family Business

Bu ay sizlere kitap tanıtımlarımızın dışında alanlarında önemli yer tutan iki dergi tanıtmak istiyorum. **CRMpro**, ve **The Family Business**

Müşteri ilişkileri yönetimi konusunda bir öncü olmayı hedefleyen aylık CRMpro ve iki ayda bir yayınlanacak olan aile şirketleri yönetim dergisi The Family Business yayın hayatına yeni başladı.

CRMpro hem yeni başlayanlara hem de bu konuda yol almış olanlara CRM ile ilgili Türkiye'deki ve dünyadaki en son gelişmeleri aktarmak amacıyla yayınlanan bir dergi. Derginin içeriğini yaşanmış CRM hikayeleri, CRM'de dış kaynak kullanımı, CRM ve teknoloji, CRM ve bilgi yönetimi, CRM ve pazarlama, CRM ve yaratıcılık gibi konu başlıklarının yanında CRM'in bilinen bir diğer açılımı olan "Citizen Relationship Management–Vatandaş İlişkileri Yönetimi"ni de kapsayacak şekilde e-devlet, e-dönüşüm gibi uygulama örnekleri oluşturuyor.



İki aylık olarak yayınlanacak The Family Business dergisi ise "Aile Anayasası Nedir?", "Aile Hukuku", "Yönetim Bir Sanat mıdır", "CEO kimdir, nasıl olunur?" gibi konuların yanı sıra Ali Can Ulusoy'la yapılan röportaj yer alıyor.

